

時間外労働の上限規制等 に関する説明会資料

【運送業向け】

神奈川労働局
(令和8年8月)

時間外労働の上限規制等に関する説明会資料【運送業向け】

<目次>

<統計資料>

・年間総実労働時間の推移等	1
・年次有給休暇の取得率等の推移等	2
・令和7年版 過労死等防止対策白書（抜粋）	5
・令和8年度 労働衛生行政のあらまし	10

<監督指導事例、企業の取組事例、支援ツール、相談窓口、助成金>

・労働基準監督署の監督指導・送検事例	14
・長時間労働削減のための自主的な取組事例	17
・働き方・休み方改善ポータルサイトのご案内	35
・スタートアップ労働条件のご案内	37
・労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」のご案内	39
・労務管理の「困った!」を解決 私たち重点的にサポートします	40
・神奈川働き方改革推進支援センターのご案内	41
・2026年版神奈川県よろず支援拠点 よろずの使い方	43
・自動車運転者の長時間改善に向けたポータルサイトのご案内	49
・神奈川県最低賃金の改定（時間額 1,279 円 前年比 54 円UP）	51
・賃金引上げ特設ページのご案内	52
・賃金引き上げの支援策	54
・神奈川県における最低賃金・賃金引上げ・生産性向上に向けた支援策	56
・令和8年度「働き方改革推進支援助成金」等のご案内	
○業種別課題対応コース（運送業）	59
○勤務間インターバル導入コース	61
○労働時間短縮・年休促進支援コース	63
○団体推進コース	65
○業務改善助成金	67

<神奈川産業保健総合支援センター関係>

・神奈川産業保健総合支援センターのご案内	71
・健康教育無料出張サービスのご案内	73

<運送事業者向け関係>

・STOP!長時間の荷待ち	74
・「あたりまえを、変えるとき。」	78
・令和8年度自動車運送事業者の安全対策補助金等の御案内	80
・STOP!しわ寄せ	82

<その他>

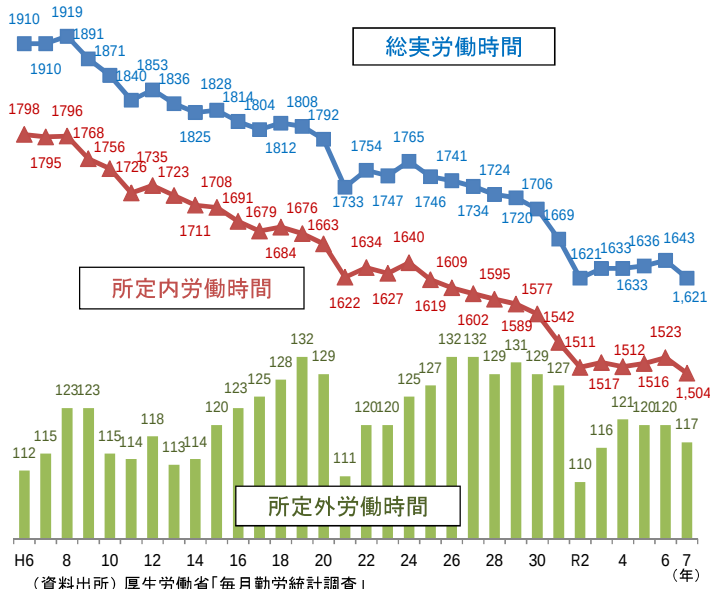
・労働時間の考え方：「研修・教育訓練」等の取扱い	84
・「研修・教育訓練」に関する労働時間の考え方	86
・労働条件ポータルサイトから電子申請ができるようになりました!!	88
・安全衛生関係の一部の手続の電子申請が義務化されます	90
・神奈川労働局各種相談窓口のご案内	91

年間総実労働時間の推移

年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者（パートタイム労働者以外の者）の総実労働時間についてほぼ横ばいで推移するなかで、総実労働時間が比較的短いパートタイム労働者の比率が平成8年頃から高まったこと等がその要因と考えられる。

総実労働時間を就業形態別にみると、一般労働者はおおむね2,000時間台で推移していたが、平成30年以降、2000時間を下回っている。また、パートタイム労働者は長期的に減少傾向で推移し、令和元年以降1,000時間を下回っている。

年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」

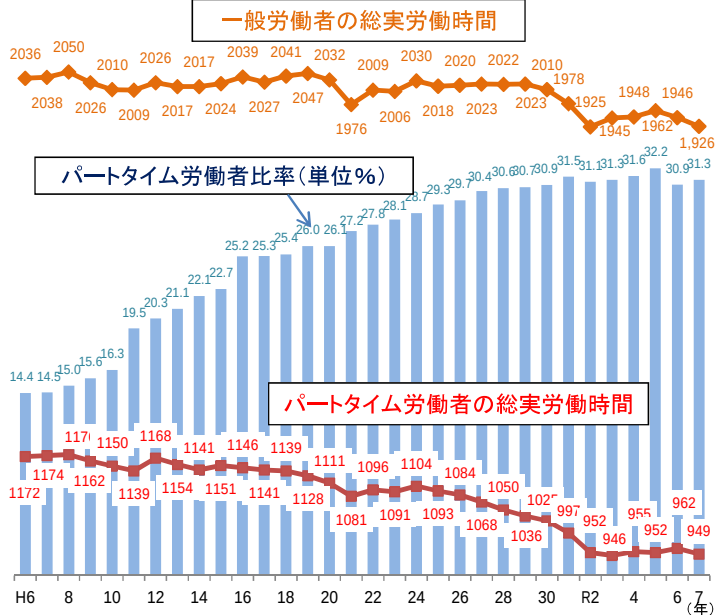
（注）調査産業計、事業所規模5人以上

総実労働時間、所定内労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出している。

平成16年から平成23年の数値は「時系列比較のための推計値」により求めた。

就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



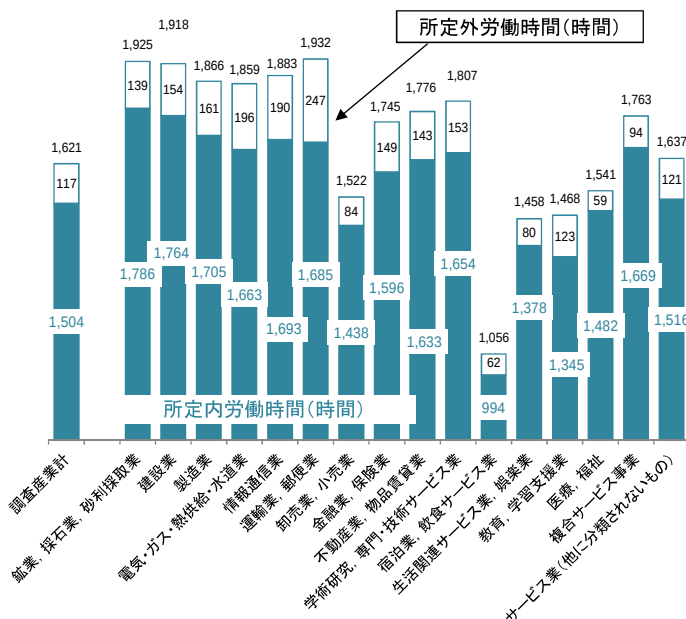
パートタイム労働者の総実労働時間

産業別労働時間

産業別に見ると、年間総実労働時間は、「運輸業、郵便業」が最も長く、次いで「鉱業、採石業、砂利採取業」、「建設業」で長くなっている。また、所定外労働時間も「運輸業、郵便業」が最も長くなっている。

また、月末1週間に60時間以上働く者の割合についても「運輸業、郵便業」で最も高くなっている。

産業別年間総実労働時間（パートタイム労働者を含む）（令和7年）



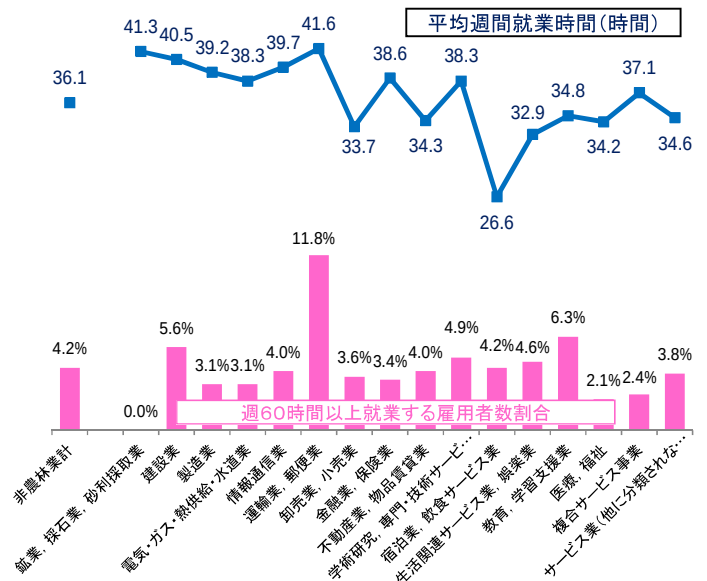
（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」

（注）事業所規模5人以上

総実労働時間、所定内労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出している。

産業別月末1週間に60時間以上就業する雇用者数割合及び平均週間就業時間（パートタイム労働者を含む）（令和7年）

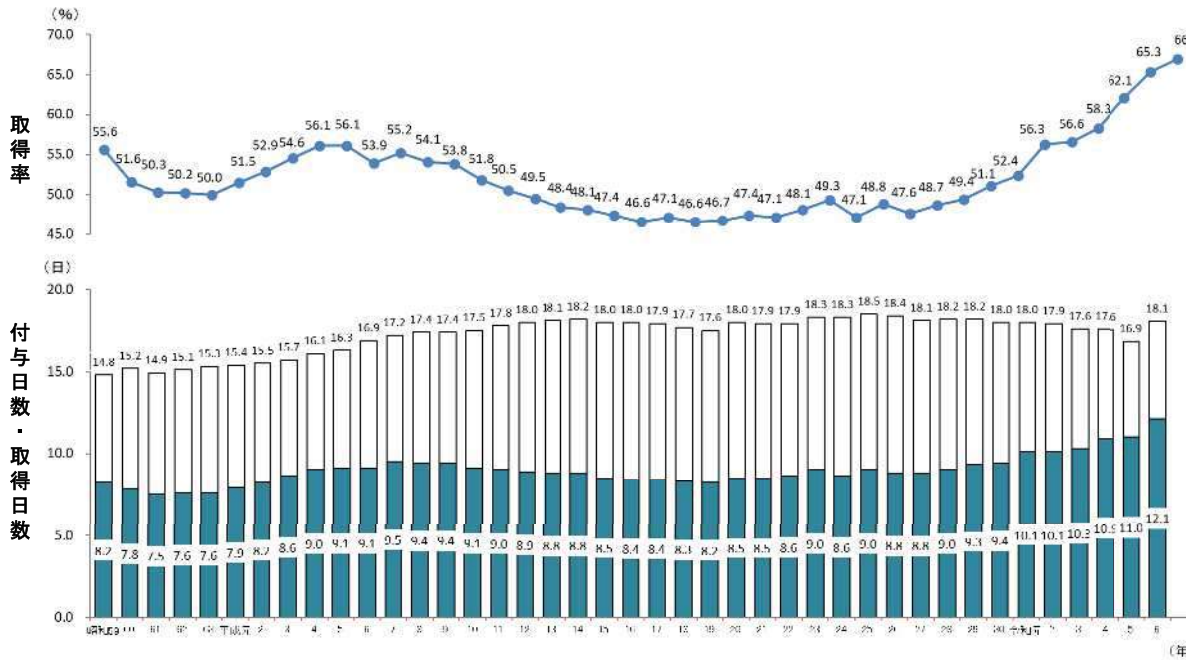


（資料出所）総務省「労働力調査」

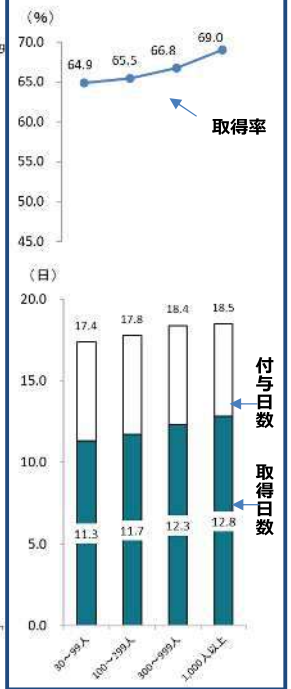
（注）週60時間以上就業する雇用者数割合については、雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間（年平均結果）が60時間以上の者の割合である。

年次有給休暇の取得率等の推移

令和6年の年次有給休暇の取得率は66.9%と、昭和59年以降過去最高となったものの、依然として、政府目標である70%とは乖離がある。



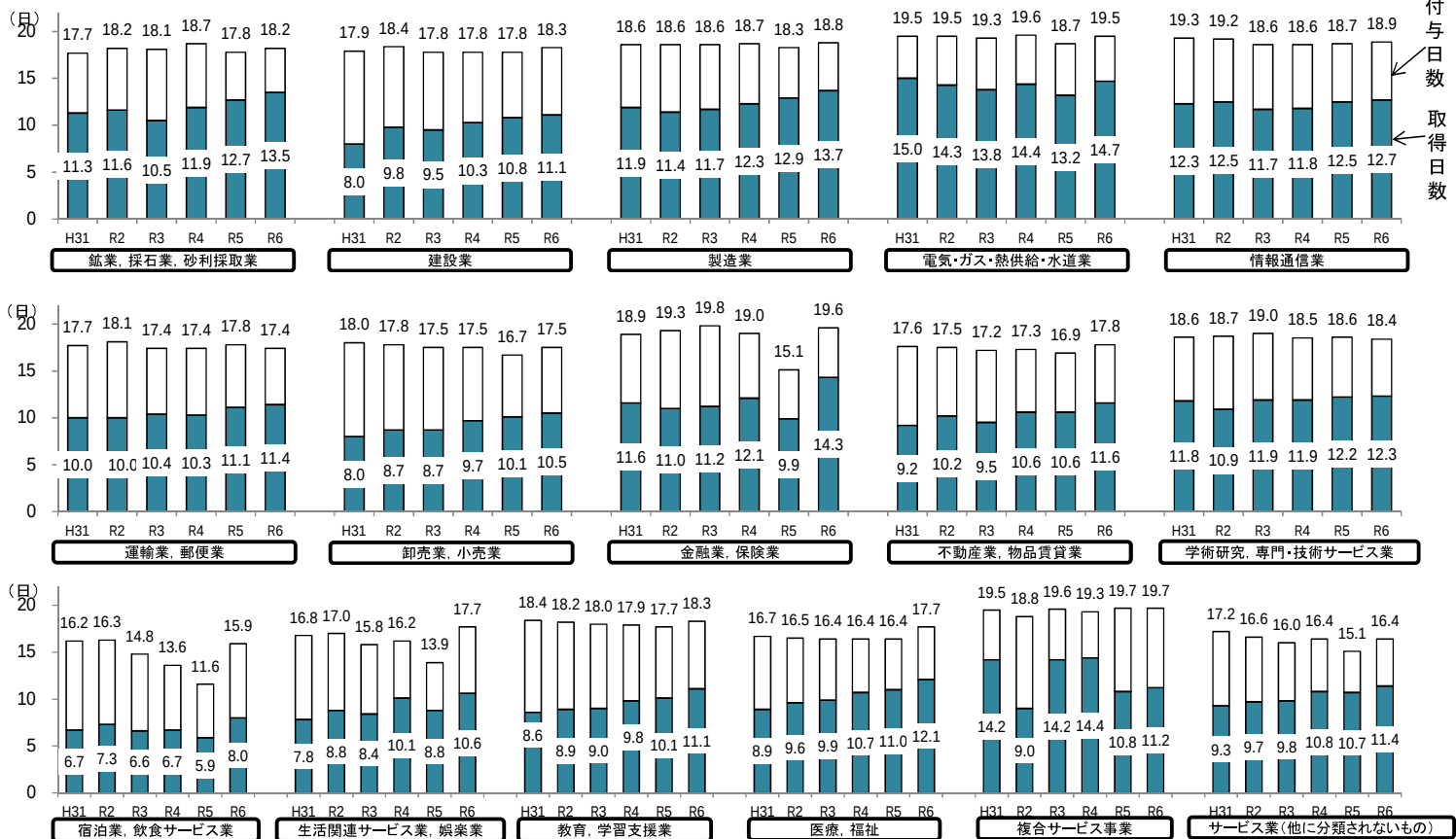
企業規模別 (令和6年)



資料出所 厚生労働省「就労条件総合調査」(平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による)

- (注) 1) 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。
 2) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)で算出しており、1人平均の取得日数及び付与日数から算出した結果と必ずしも一致しない。
 3) 平成18年以前の調査対象:「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」→平成19年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」
 →平成26年以降の調査対象:「常用労働者が30人以上の民営法人」(※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた)。さらに、複合サービス事業を調査対象に加えた。

産業別労働者1人平均年次有給休暇の付与日数及び取得日数の推移



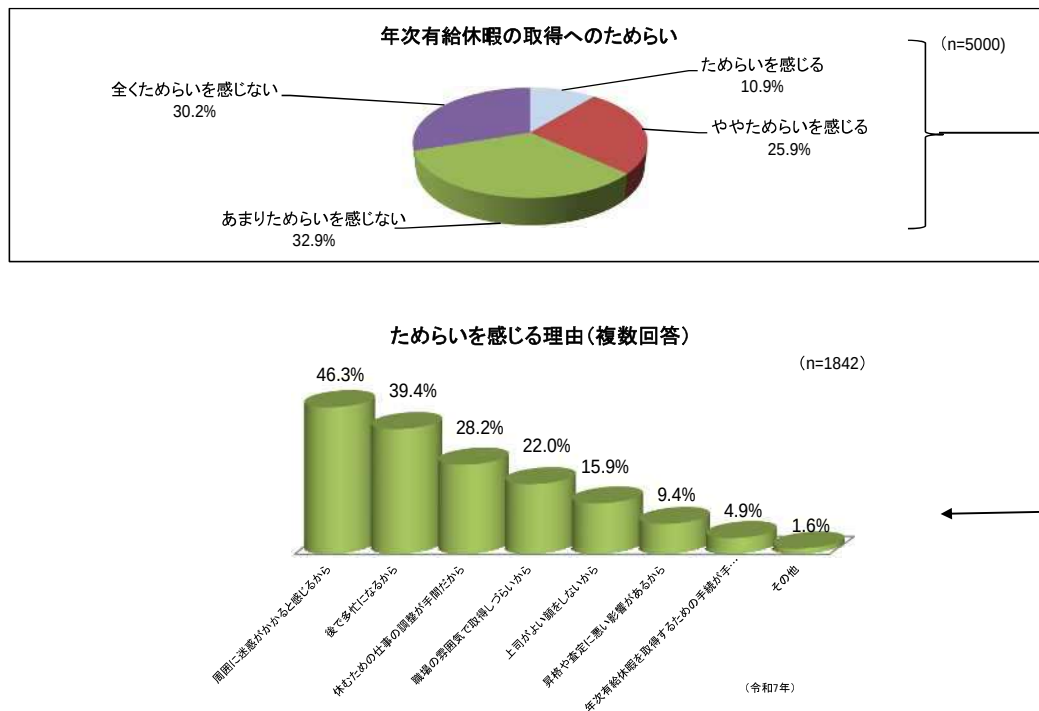
資料出所: 厚生労働省「就労条件総合調査」

- (注) 1) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。
 2) 「取得率」は、全取得日数/全付与日数×100(%)である。

※H26のデータ(平成27年調査)より調査対象が「常用労働者が30人以上である会社組織の民営企業」から「常用労働者が30人以上である民営法人」に変更され、更に「複合サービス事業」が調査対象に追加された。

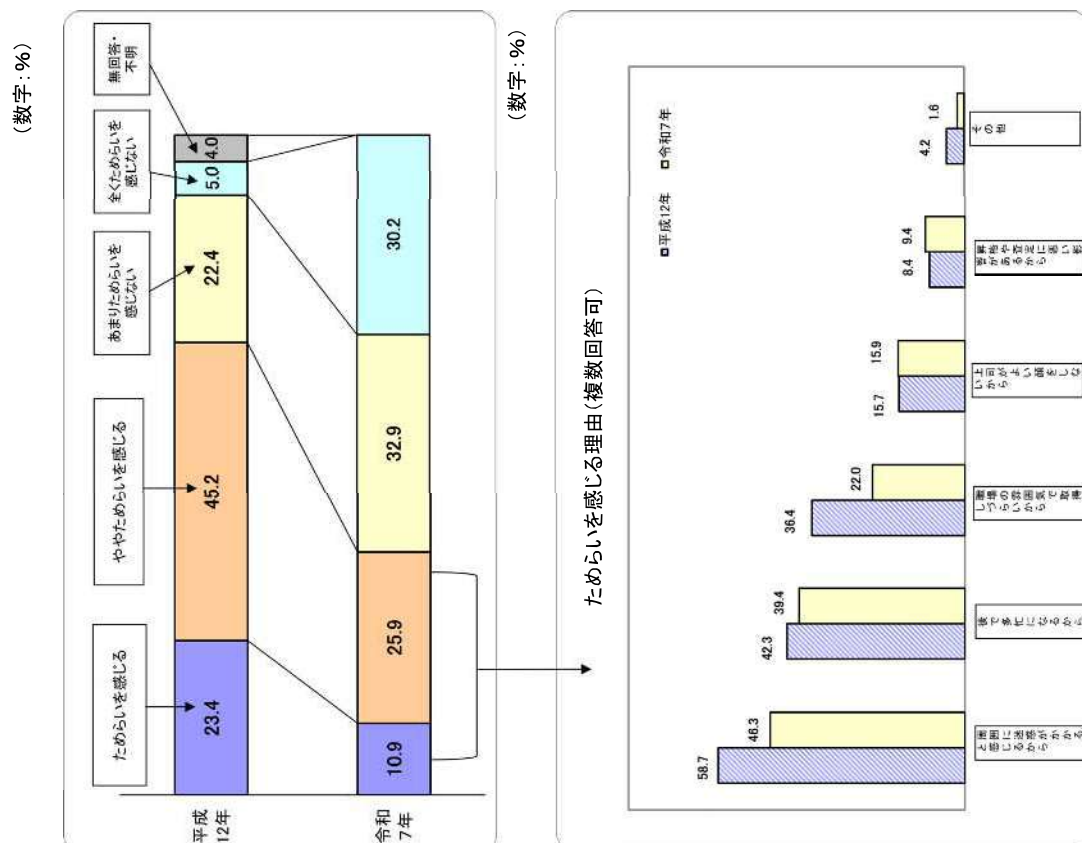
年次有給休暇の取得へのためらい

全体の約3割(36.8%)の労働者は、年次有給休暇の取得にためらいを感じている(「ためらいを感じる」「ややためらいを感じる」の合計)。年次有給休暇の取得にためらいを感じる理由(複数回答)をみると、「周囲に迷惑がかかると感じるから」が46.3%と最も多くなっている。



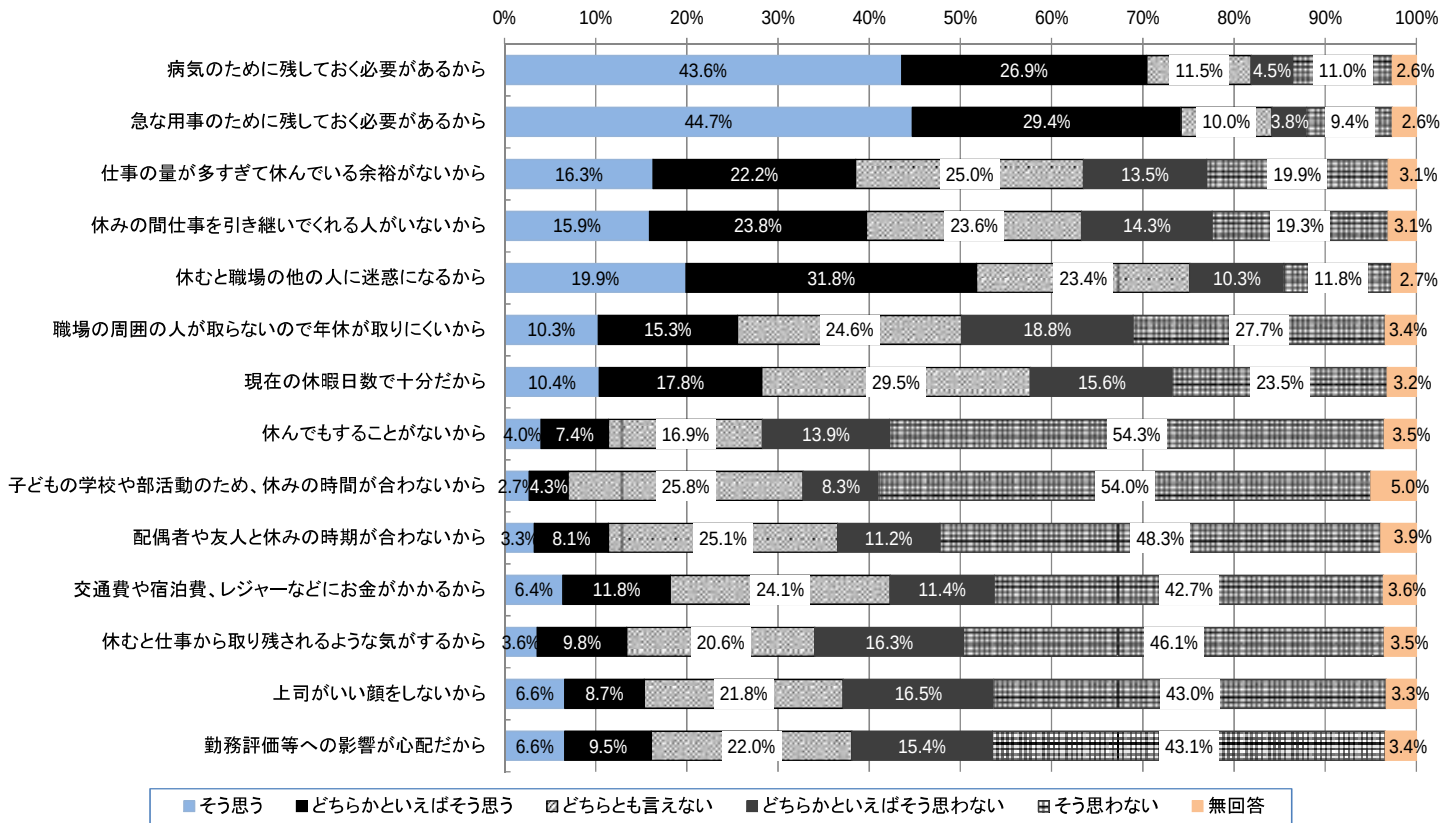
資料出所：厚生労働省「『仕事と生活の調和』の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査」（令和7年）

年次有給休暇の取得へのためらい
(平成12年と令和7年の比較)



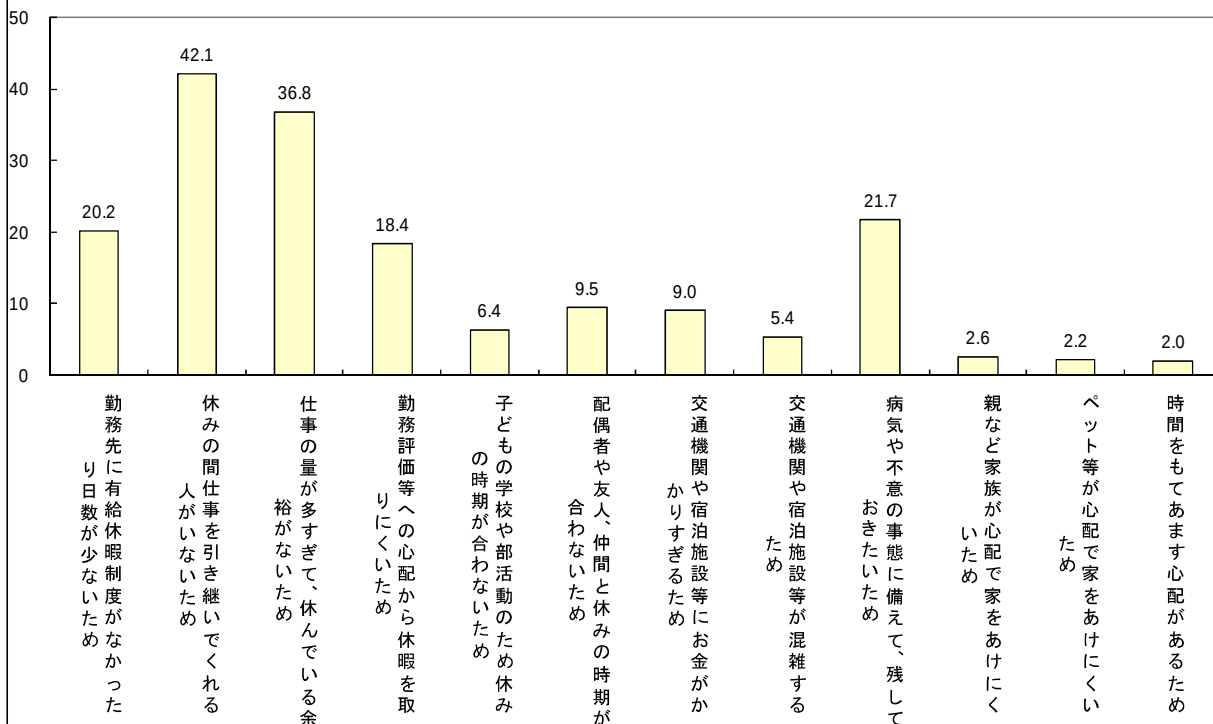
資料出所：三和総合研究所「長期休暇制度に関する調査研究」（平成12年）
厚生労働省『仕事と生活の調和』の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査」（令和7年）

年次有給休暇を取り残す理由



資料出所：(独)労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関するアンケート調査」(2021年7月)

有給休暇を取得しにくい理由(有職者 n=862)



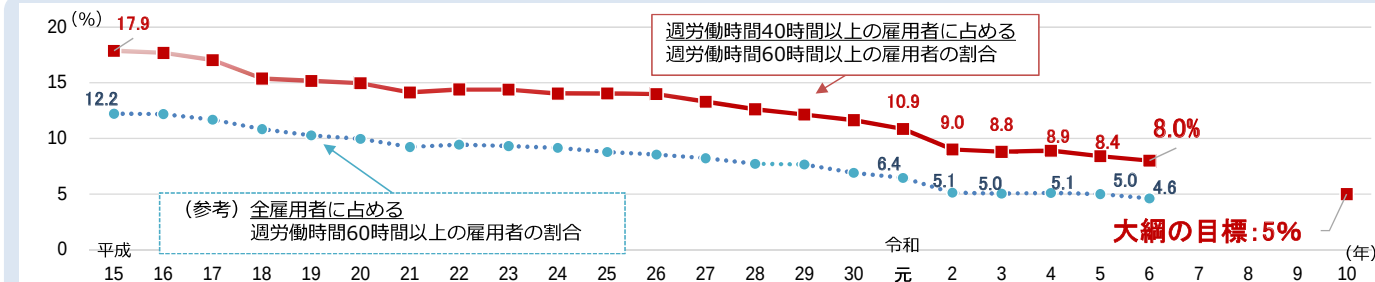
資料出所：経済産業省・国土交通省・(財)自由時間デザイン協会「休暇制度のあり方と経済社会への影響に関する調査研究委員会報告書」(平成14年)

第1章 過労死等の概況

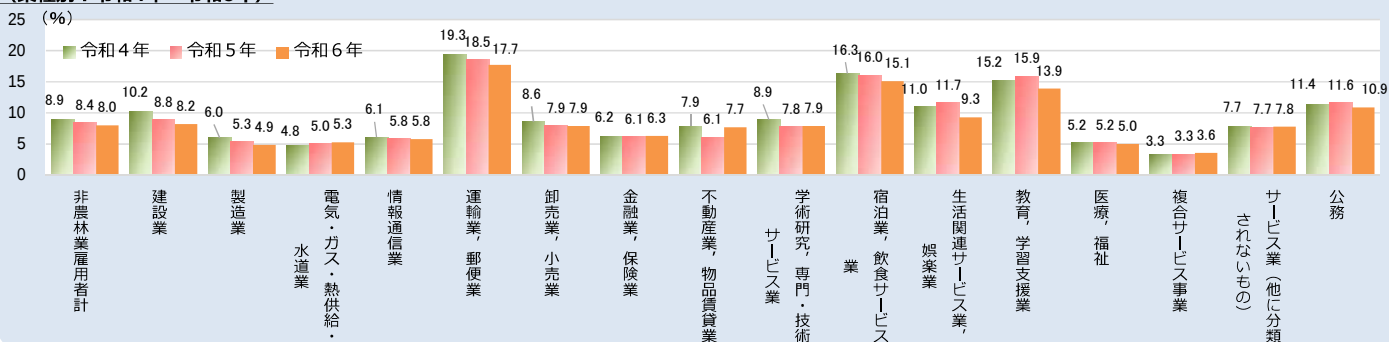
1 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況（労働時間の状況（週60時間以上の雇用者割合））

- 週労働時間が40時間以上の雇用者のうち、60時間以上の雇用者の割合は減少傾向。令和6年は前年から0.4ポイント減少し、8.0%。
- 業種別に見ると、大半の業種で横ばい又は減少。
※ 前年より0.5ポイント以上増加している業種は「不動産業、物品賃貸業」のみ。

週労働時間60時間以上の雇用者の割合



（業種別：令和4年～令和6年）



（資料出所）総務省「労働力調査」（平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く）を基に作成

2

第1章 過労死等の概況

1 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況（勤務間インターバル制度及び年休の状況）

- 勤務間インターバル制度について、制度を知らない企業割合は14.7%、制度の導入企業割合は5.7%で、いずれも前年より低下。
- 年次有給休暇の取得率は、9年連続で増加（令和5年：65.3%）し、過去最高。
国家公務員、地方公務員の年次（有給）休暇の平均取得日数も、それぞれ前年より増加。

勤務間インターバル制度

（「制度を知らない」と回答する企業割合の推移）



（制度の導入企業割合の推移）



（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成

※ 「勤務間インターバル制度」は、終業時刻から次の始業時刻までの間に一定時間以上の休息時間を設ける制度。

※ 1月1日現在の状況について調査を行っている。

年次有給休暇

（年次有給休暇の取得率の推移）

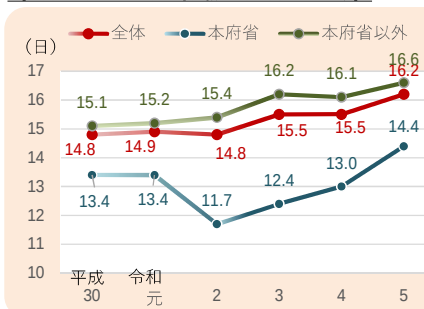


（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成

※ 各調査対象年1年間の状況を示している（企業が会計年度で管理している場合、前会計年度の状況を示している）。

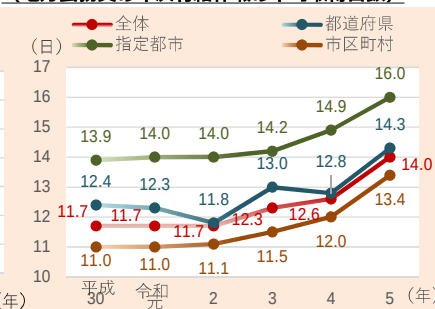
※ 平成31年4月から5日の年次有給休暇の時季指定を事業主に義務付け。

（国家公務員の年次休暇の平均使用日数）



（資料出所）人事院「国家公務員給与等実態調査」を基に作成

（地方公務員の年次有給休暇の平均取得日数）



（資料出所）総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」を基に作成

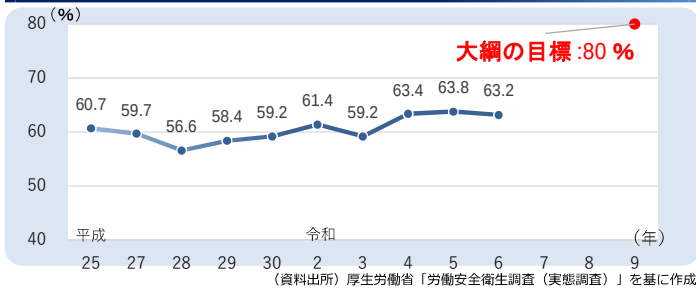
35

第1章 過労死等の概況

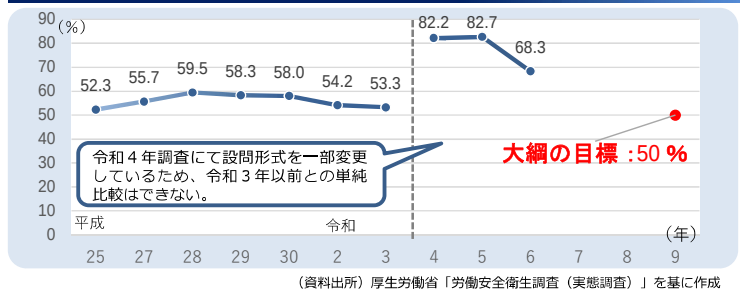
1 労働時間やメンタルヘルス対策等の状況（職場におけるメンタルヘルス対策の状況）

- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は63.2%と、前年より0.6ポイント低下。
- 労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施割合は、令和6年が33.5%。
- 仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合は、68.3%となっている。

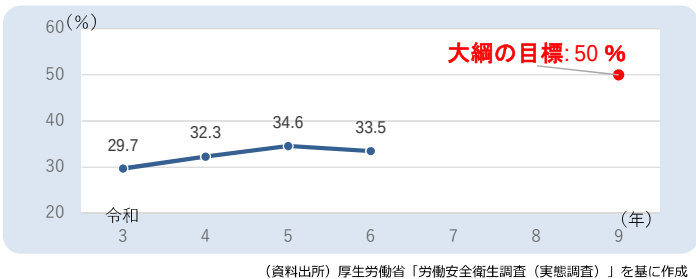
メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合



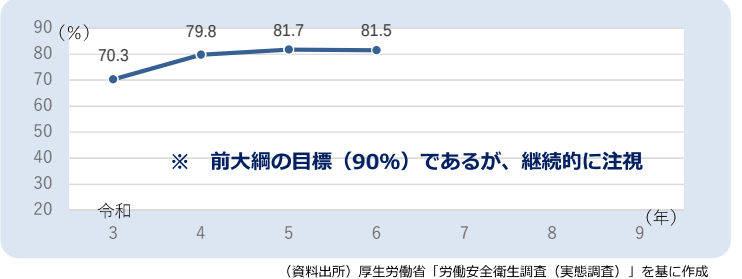
自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合



使用する労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合



(参考) 仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた相談先がある労働者割合



4

第1章 過労死等の概況 2 過労死等の状況（労災等認定件数の推移）

- 民間雇用労働者の業務災害の支給決定（認定）件数について、
 - ・脳・心臓疾患は、令和4年度以降増加傾向（令和6年度：241件）。死亡事案の件数は前年度より増加（同67件）。
 - ・精神障害は、令和元年度以降増加傾向（令和6年度：1,055件）。自殺（未遂を含む）事案の件数は前年度より増加（同88件）。

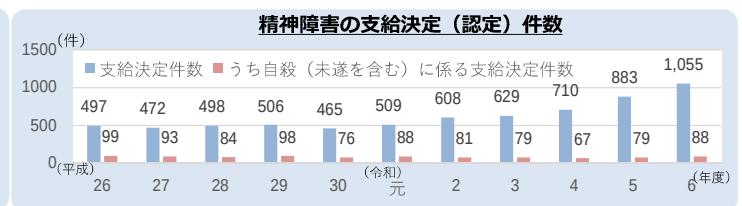
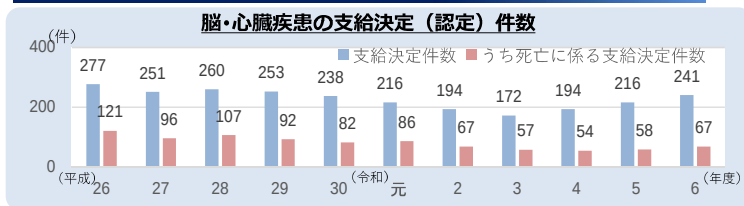
（参考）100万人当たりの認定件数（推計）（すべて令和6年度の数値を使用）

脳・心臓疾患：民間4.2件 国家公務員2.2件 地方公務員2.8件 精神障害：民間18.2件 国家公務員15.3件 地方公務員24.9件

※ 分母となる雇用者数・職員数については、「民間」は総務省「労働力調査」、「国家公務員」は内閣人事局「一般職国家公務員在職状況統計表」等、「地方公務員」は総務省「地方公務員給与実態調査」を基に算定

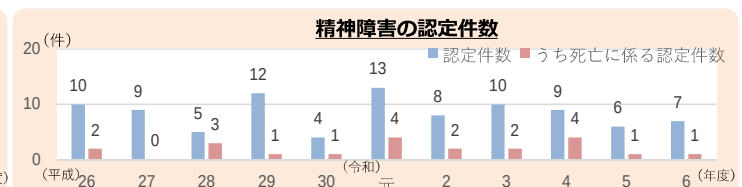
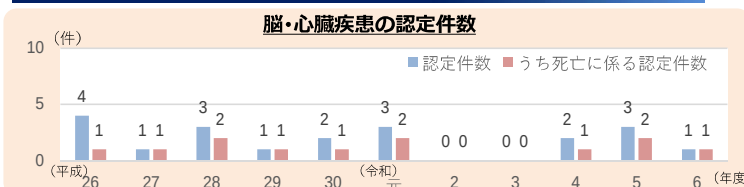
※ 本資料の労災支給決定（認定）件数は、「業務災害」と認定した件数。次ページに隣同じ。

1 民間雇用労働者の業務災害の労災補償状況



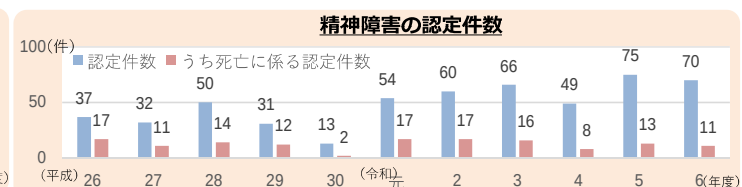
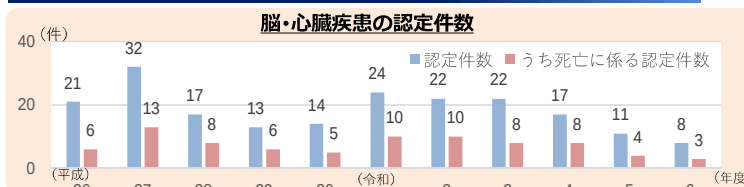
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

2 国家公務員の公務災害の補償状況



（資料出所）人事院作成

3 地方公務員の公務災害の補償状況



（資料出所）地方公務員災害補償基金作成

第1章 過労死等の概況

3 過労死等に係る調査・研究 労災事案の傾向の分析（重点業種等①）

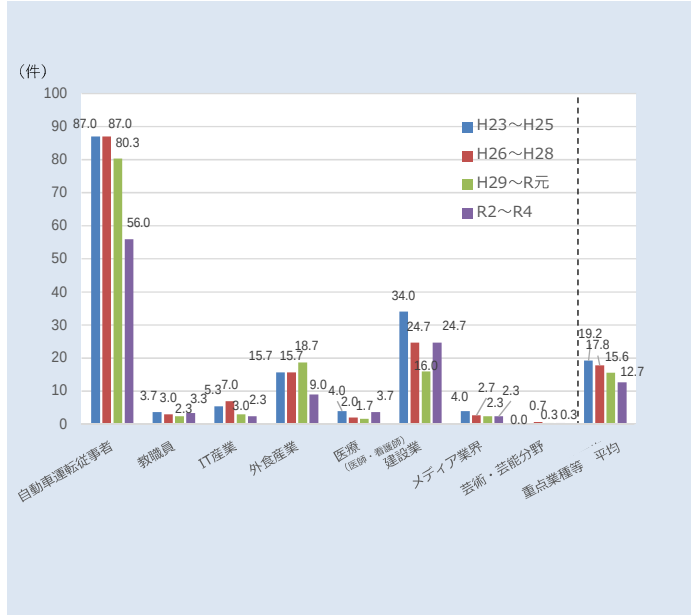
（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センターの調査結果データを基に作成

- 重点業種等（※）における脳・心臓疾患事案及び精神障害事案に係る労災支給決定（認定）事案について傾向を分析。

※ 「過労死等防止対策大綱」で調査研究の重点対象とされている業種等（自動車運転従事者、教職員、IT産業、外食産業、医療、建設業、メディア業界、芸術・芸能分野）

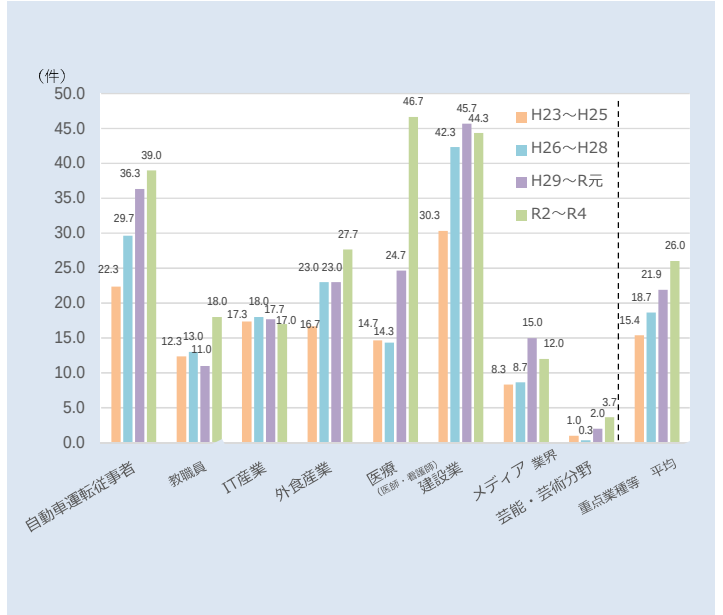
① 脳・心臓疾患事案の3年ごとの平均事案数の推移

- 自動車運転従事者は「令和2年度～令和4年度」で減少。建設業は一旦減少していたが、直近では再び増加。



② 精神障害事案の3年ごとの平均事案数の推移

- IT産業以外は増加傾向。特に医療は、「令和2年度～令和4年度」は「平成23年度～平成25年度」と比べ約3倍となっており、自動車運転従事者も大幅に増加し、建設業は高止まりしている。



10

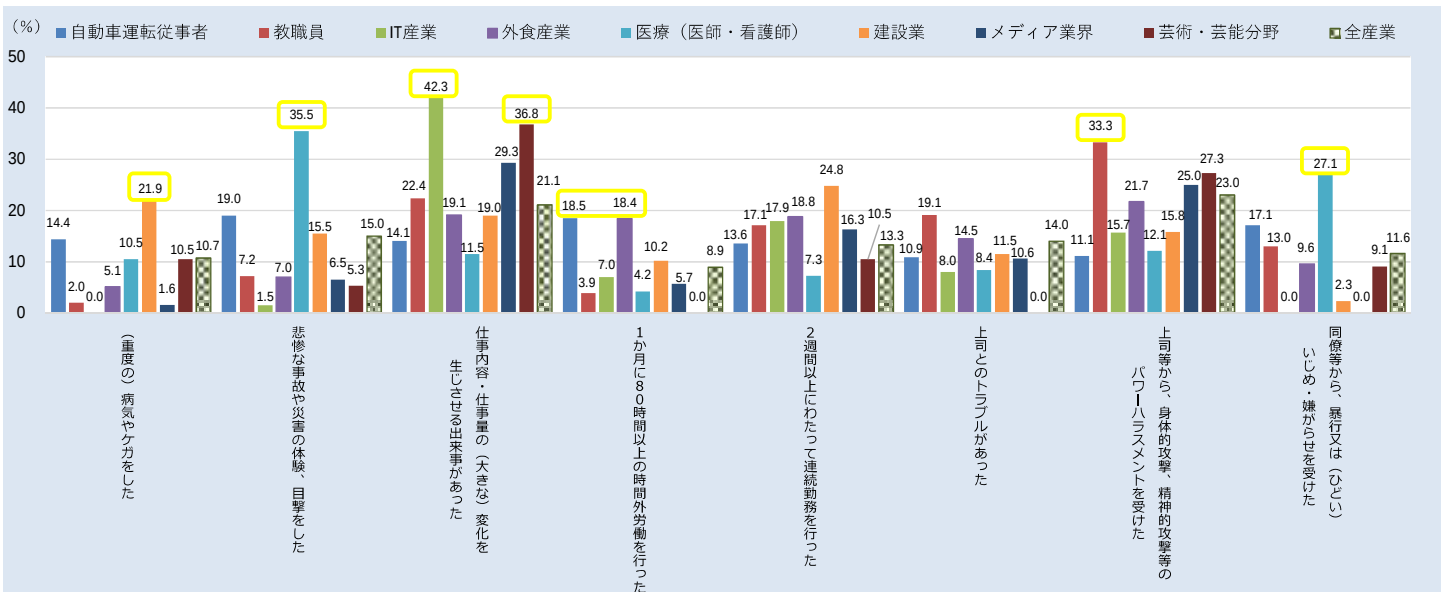
第1章 過労死等の概況

3 過労死等に係る調査・研究 労災事案の傾向の分析（重点業種等②）

（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センターの調査結果データを基に作成

③ 精神障害事案に係る具体的な出来事別の割合（平成24年度～令和4年度の合計）

- 「（重度の）病気やケガ」は建設業が高い。
- 「悲惨な事故や災害の体験、目撃」及び「同僚等から暴行又は（ひどい）いじめ・嫌がらせ」は医療が特に高い。
- 「仕事内容・仕事量の（大きな）変化」はIT産業や芸術・芸能分野が特に高い。
- 「1か月に80時間以上の時間外労働」は自動車運転従事者や外食産業が、「2週間以上の連続勤務」は建設業が高い。
- 「上司とのトラブル」、「パワーハラスメント」は教職員が高い。



17

第1章 過労死等の概況

3 過労死等に係る調査・研究 労働・社会分野の調査・分析（アンケート調査）（全業種の調査）

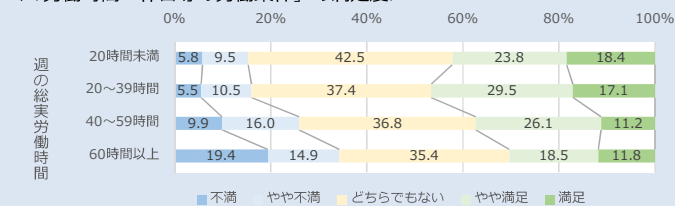
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和6年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究」を基に作成

- 就業者にアンケート調査を実施（令和6年11月）。

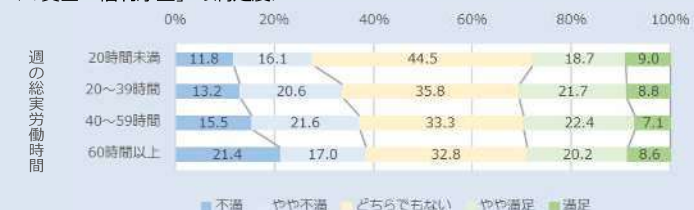
① 労働条件等の満足度（週実労働時間別）

- いずれの項目でも、「不満」と「やや不満」を合わせた割合は、週の実労働時間が増えるに従い総じて増加。

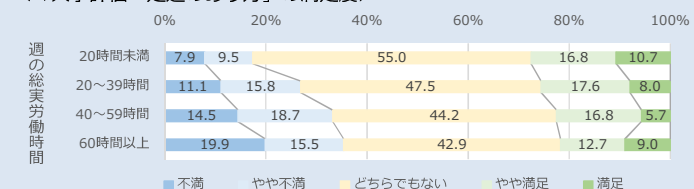
＜「労働時間・休日等の労働条件」の満足度＞



＜「賃金・福利厚生」の満足度＞

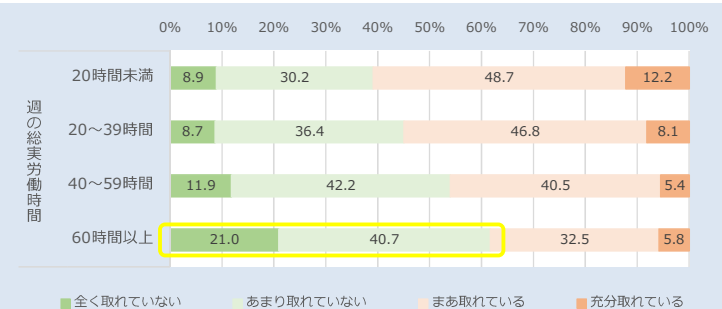


＜「人事評価・処遇のあり方」の満足度＞



② 普段の睡眠で休養が取れているか（週実労働時間別）

- 週の実労働時間60時間以上で、「全く取れていない」と「あまり取れていない」の合計が61.7%。



③ 健康になるための必要な取組

- 「睡眠時間を増加」、「職場でのストレスを減少」の順に多い。



第2章 過労死等の防止のための対策の実施状況①

1 労働行政機関等における対策

(1) 時間外労働の上限規制の遵守徹底

- ・ 令和6年4月から建設業、自動車運転業務、医師等にも時間外労働の上限規制が適用されたことから、労働基準監督署において、その遵守徹底を図る

(2) 長時間労働の削減に向けた取組の徹底

- ・ 長時間労働が行われている事業場や過労死等を発生させた事業場に監督指導を実施
- ・ 違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業について、企業本社に対し、全社的な改善を図るよう指導
- ・ ガイドラインに基づき労働時間の適正な把握を指導
- ・ 違法な長時間労働が複数の事業場で行われた企業について、都道府県労働局長が企業の経営トップに対し指導し、企業名を公表

(3) 過重労働による健康障害の防止対策

- ・ 労働時間の状況の把握や長時間労働を行った労働者への医師による面接指導等の確実な実施を指導

(4) メンタルヘルス対策・ハラスメント防止対策

- ・ 精神障害に関する労災支給決定（認定）が行われた事業場に対してメンタルヘルス対策に係る指導を実施
- ・ ハラスメント防止措置が講じられていない事業所への指導、ハラスメント事案が生じた事業所に対する事後対応及び再発防止の取組を指導

(5) 過労死等を発生させた企業に対する再発防止対策

- ・ 過労死等を発生させた事業場に対する従来の指導とともに、企業本社における全社的な再発防止対策の策定を求める指導を実施
- ・ 一定期間内に複数の過労死等を発生させた企業に対し、本社を管轄する都道府県労働局長から「過労死等の防止に向けた改善計画」の策定を求め、同計画に基づく取組を企業全体に定着させるための助言・指導を実施

2 調査研究等

(1) 過労死等事案の分析

- ・ 過労死等の労災事案、公務災害事案を分析

(2) 予防研究・支援ツールの開発

- ・ 労働時間や仕事のストレス等と健診結果等との関連を長期間調査、職場環境改善の取組を実施しその効果の検証などを実施
- ・ これまでの研究成果を踏まえ、過労死等防止対策支援ツールの開発等を実施

(3) 過労死等の労働・社会分野の調査・分析

- ・ 企業及び労働者に対し過労死等の背景要因や良好な職場環境を形成する要因等を分析するためのアンケート調査を実施

(4) 結果の発信

- ・ これまでの分析・研究結果、過労死等に関わる国内外の最新情報などをポータルサイトで公開・発信

3 啓発

(1) 国民に向けた周知・啓発

- ・ 「過労死等防止啓発月間」（11月）を中心に、ポスターやパンフレットなど多様な媒体を活用した周知・啓発を実施

(2) 大学・高等学校等における労働条件に関する啓発の実施

- ・ 文部科学省と連携しながら中学・高等学校及び大学等への啓発として、講師派遣やe-ラーニング教材の公開等を実施

(3) 長時間労働の削減のための周知・啓発

- ・ 「過労死等防止啓発月間」（11月）に、①労使団体に対し長時間労働削減に向けた取組の周知・啓発などの協力要請、②労働局長によるベストプラクティス企業への職場訪問の実施、③過労死等を発生させた事業場等に対する重点監督、④全国一斉の無料電話相談、⑤事業主、労務担当者を対象に、自主的な過重労働防止対策の推進を目的としたセミナーの実施を行う「過重労働解消キャンペーン」を実施

(4) 過重労働による健康障害防止に関する周知・啓発の実施

- ・ 事業者等に対し「過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置」を周知
- ・ 「全国労働衛生週間」（10月）に、過重労働による健康障害防止のための総合対策の推進を重点事項として掲げ、国民、事業者等に対する意識啓発を実施

(5) 勤務間インターバル制度の導入促進

- ・ オンライン配信によるシンポジウムの開催
- ・ 「勤務間インターバル制度導入・運用マニュアル」を活用した制度の導入促進
- ・ 中小企業への助成金の活用を通じて導入を支援

(6) 働き方の見直しに向けた企業への働きかけの実施及び年次有給休暇の取得促進

- ・ 業界及び地域のリーディングカンパニーへの働きかけ
- ・ 「働き方・休み方改善ポータルサイト」において働き方・休み方改革に先進的な取組を行っている企業の取組事例等を情報発信
- ・ 働き方・休み方改革シンポジウムの開催
- ・ 時季を捉えた年次有給休暇の取得促進や地域の特色を活かした休暇取得促進を実施

(7) メンタルヘルス対策に関する周知・啓発の実施

- ・ 働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」を運営し、メンタルヘルス対策に関する様々な情報提供を実施
- ・ 職場のメンタルヘルスシンポジウムの開催

第2章 過労死等の防止のための対策の実施状況②

3 啓発（続き）

- (8) 職場におけるハラスメントの防止・解決のための周知・啓発の実施
- ・「職場のハラスメント撲滅月間」（12月）に、集中的な広報を実施
 - ・ポータルサイト「あかるい職場応援団」に、ハラスメント関連の裁判例・企業の取組事例、社内研修用資料、動画等を掲載
 - ・カスタマーハラスメントの防止対策の一環として、関係省庁と連携の上、「カスタマーハラスメント対策企業マニュアル」やリーフレット、周知・啓発ポスターを作成、企業の取組事例を周知
- (9) 多様な働き方への対応
- ・相談窓口やコンサルティングの実施、総合ポータルサイトの開設、テレワーク勤務制度導入を行った事業主への助成等により、使用者が適切に労務管理を行い、労働者が安心して働くことができるテレワークを普及促進
 - ・「副業・兼業の促進に関するガイドライン」の周知、副業・兼業を行う労働者の健康確保のための相談対応
 - ・令和6年11月に施行されたフリーランス・事業者間取引適正化等法の周知・啓発や法違反に対する対応、「フリーランスとして安心して働ける環境を整備するためのガイドライン」の周知・活用
- (10) 商慣行・勤務環境等を踏まえた取組の推進
- ・トラック運送業、教職員、医療従事者、情報通信業、建設業について、それぞれの業所管官庁と業界団体等が中心となり、商慣行を含めた勤務環境改善のための取組を実施
- (11) 若年労働者、高齢労働者、障害者である労働者等への取組の推進
- ・若年労働者に対するメンタルヘルス教育、エイジフレンドリー補助金等による高齢労働者の安全衛生確保対策支援、疾病を抱える労働者への治療と仕事の両立支援等を実施
- (12) 公務員に対する周知・啓発等の実施
- ・国家公務員について、超過勤務削減や年次休暇の計画的な取得促進に取り組むほか、勤務間のインターバル確保に係る努力義務規定を令和6年4月から導入、メンタルヘルスケアやハラスメント防止のeラーニング等による講習を実施
 - ・地方公務員について、地方公共団体に対し、時間外勤務の上限規制及び健康確保措置の運用、勤務間のインターバル確保、メンタルヘルス対策やハラスメント防止対策等について助言、働き方改革の意識醸成の研修等を実施

4 相談体制の整備等

- (1) 労働条件や健康管理に関する相談窓口の設置
- ・「労働条件相談ほっとライン」（平日夜間・土日祝日の無料電話相談窓口）において、違法な時間外労働等、労働条件に関する相談に対応
 - ・働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」において、メンタルヘルス不調や過重労働による健康障害等に関し、SNS、メール、電話による相談に対応
 - ・「フリーランス・トラブル110番」において、フリーランスと発注事業者等との取引上のトラブルについて相談に対応
- (2) 産業医等相談に応じる者に対する研修の実施
- ・産業保健総合支援センターにおいて、産業医等の産業保健スタッフに対し、メンタルヘルス対策や過重労働による健康障害防止対策などに関する専門的な研修を実施
- (3) 労働衛生・人事労務関係者等に対する研修の実施
- ・産業保健総合支援センターにおいて、メンタルヘルス対策や産業保健の促進に関する様々な研修を実施
- (4) 公務員に対する相談体制の整備等
- ・国家公務員について、各府省の職員、家族等が利用できる「こころの健康相談室」、心の健康の問題による長期病休者の職場復帰及び再発防止に関して、専門の医師が相談に応じる「こころの健康にかかる職場復帰相談室」を開設
 - ・地方公務員について、地方公務員災害補償基金において、一般財団法人地方公務員安全衛生推進協会と連携し、メンタルヘルス対策を担当する地方公共団体等の職員向けに無料の相談窓口（電話、WEB、電子メールによる相談）を設置、地方公務員共済組合において電話による無料の健康相談等を実施
- (5) 過労死の遺児等のための相談対応
- ・過労死遺児の健全な成長をサポートするために必要な相談対応を行うオンライン相談室を令和4年度から開設

5 民間団体の活動に対する支援

- (1) 過労死等防止対策推進シンポジウムの開催
- ・国民への啓発を行うための「過労死等防止対策推進シンポジウム」を全ての都道府県で開催（48会場＋インターネット会場）
- (2) 過労死遺児交流会の開催
- ・過労死遺児の心身のリフレッシュを図るほか、遺児及びその保護者を対象とした相談等を行う交流会を開催
- (3) 民間団体の活動の周知
- ・過労死等に関するパンフレットに過労死の防止のための活動を行う民間団体の相談窓口を記載し、民間団体の活動の周知を実施

【コラム】ICTの活用による労働効率化と医療サービス向上の取組事例 ～社会医療法人石川記念会HITO病院（愛媛県四国中央市）～

心臓病、脳卒中、がん、糖尿病の4大疾病をカバーしながら、地域の救急医療の拠点としての役割を果たしている社会医療法人石川記念会HITO病院。スタッフは約540人で50人を超える常勤医師を擁している。県境にあるHITO病院では、スタッフ確保に課題感を持ち、柔軟な働き方の整備に取り組んできた。中でもICT活用によって生み出したシステムは他病院からの視察も相次ぐなど、医療界の常識を変える改革となっている。



●チャットを導入

HITO病院も例に漏れず基本は対面か電話だった。「医師の指示や承認が必要な仕事が多いため、手術や外来診察で医師が捕まらない限り仕事が始められず、スタッフの時間外労働につながりやすいという課題がありました。」と理事長は語る。チャットを導入したことで、急ぎ対応が必要な連絡には医師がすき間時間で返事できるようになり、全体の作業効率が上がった。また、脳神経外科医は「なにより電話と比べてストレスが軽減されました。また、グループチャットの中では他の人の目があるのでハラスメントも起きにくい。若いスタッフにとっては受け入れやすいコミュニケーション方法なのではないかと思います。」と話す。



ベッドサイドに常駐するスタッフ。チャットのおかげでどこでも情報が得られるようになった。

HITO病院では、病棟内を複数のセルに分け、看護師やメディカルスタッフがチームとなって各セル付近に常駐してケアを行う仕組みを採用している。チャットを使えばナースステーションから離れても患者の情報を共有することができるため、働く場所をナースステーション中心からベッドサイドへと転換することができた。この仕組みにより、看護師は1日で移動する距離4～5キロ、時間にして100分も削減することに成功し、その時間を本来業務である患者のケアに充てられるようになった。

●新たなデバイスや生成AIも活用



スマートグラスを装着してケアにあたるスタッフ

令和5年には、クラウドファンディングを行い、遠隔で視点映像を共有できるスマートグラスを購入。看護訪問を行うスタッフと院内の専門家がリアルタイムにつながり、専門職の指導を受けながらケアサービスを提供している。

さらに院内のスタッフと会話ができるデバイス患者の自宅に設置する遠隔見守りシステムも実証実験中だ。今後は生成AIと電子カルテを活用し、患者情報の迅速な抽出や文書作成に応用できる仕組み作りにも注力していくという。

今後の課題は看護師のエンゲージメントと働きがいの向上だという。令和2年からは新人看護師に1人1台タブレットを支給し、eラーニングシステムを導入。「専門職はどこでも働けますから、『ここで学べる何か』が無いと残ってくれない。今と昔では価値観が変わっているの、私たちが合わせていくことが必要だと思っています。」と理事長。

病院経営と人手不足解消に向けてもICTの果たす役割は大きく、今後も更なる改革で「選ばれる病院」づくりに邁進していく。

令和8年度 労働衛生行政のあらまし

◇ 安全で健康に働くことができる職場づくり ◇

神奈川労働局 健康課
(令和8年8月1日 現在)

第1 神奈川県下における労働衛生の現状

令和7年に職業性疾病により発生した休業4日以上死傷災害(速報値)は、前年の1,635件から1,071件と大幅に減少し、新型コロナウイルス感染症を除いた休業4日以上の被災者数で見ても、811人となり、前年比で564人減少いたしました。被災者数のうち、腰痛による休業災害については579人(71.3%)を占めていて、前年比で29人減少しました。

一方で、職業性疾病の死亡災害では、脳・心臓疾患、精神疾患、熱中症、化学物質への曝露等による労働災害で6人の方が亡くなっているほか、死亡には至らなかったものの化学物質や熱中症、上肢障害などによる休業災害も発生しています。

過重な業務による脳・心臓疾患の労災請求件数も精神疾患に係る労災請求件数についても、中長期的に見て依然として増加傾向にあります。脳・心臓疾患による労災認定では、「情報通信業」が最も多いほか、強い心理的負荷による精神障害等では、「医療・福祉業」での認定件数が多くなっており、引き続き、長時間労働の抑制やメンタルヘルス対策等への取組が重要となっています。

定期健康診断では、令和7年の有所見率は未だ59.85%と高水準にあり、産業医による健康診断の事後措置のほか、有所見率の改善に向け、日頃からの生活習慣病予防の重要性を認識してもらうための健康教育の実施や、事業者が保険者と連携・協力して特定健康診査の実施率向上に向けた「コラボヘルス」の取組が重要となっています。

また、「治療と就業の両立支援」が努力義務(令和8年4月1日施行)になりました。

1 脳・心臓疾患及び精神障害等の 労災補償状況(図1・図2)

(1) 令和7年度の脳・心臓疾患の労災補償状況

請求件数が91件(前年度比+12件)

支給決定件数が11件(前年度比-3件)

(2) 令和7年度の精神障害等の労災補償状況

請求件数が388件(前年度比+89件)

支給決定件数が99件(前年度比-4件)

※資料: 神奈川労働局 令和7年度「過労死等の労災補償状況」より

図1 脳・心臓疾患の労災補償状況

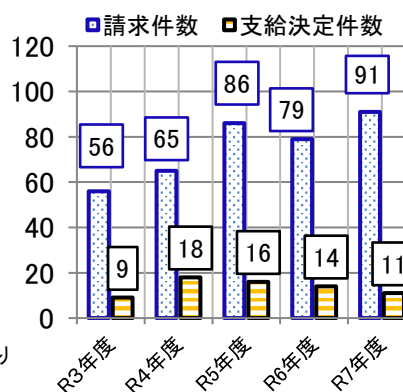
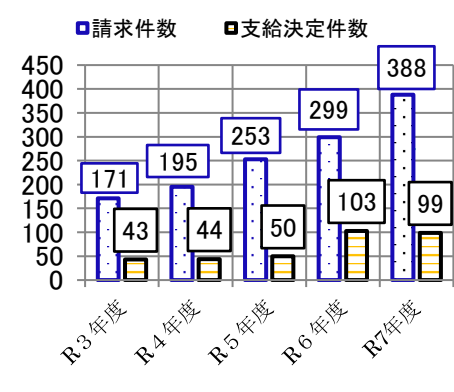


図2 精神障害の労災補償状況



2 職業性疾病の発生状況(図3)

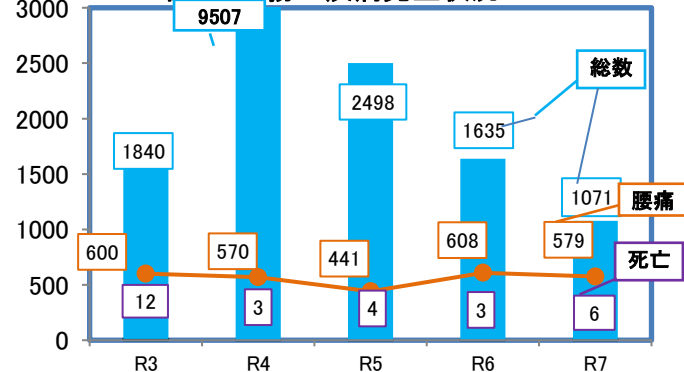
(1) 令和7年の職業性疾病による死亡災害の内訳

- ・ 脳・心臓疾患 1人
- ・ 精神疾患 2人
- ・ 熱中症 1人
- ・ 化学物質による疾病 1人
- ・ 病原体による疾病 1人

(2) 令和7年の職業性疾病による休業4日以上被災者数

- ・ 1071人(前年比 -564人)
- ※新型コロナウイルス感染症によるものを除くと811人(前年比-31人)うち腰痛579人(前年比 -29人)

図3 業務上疾病発生状況

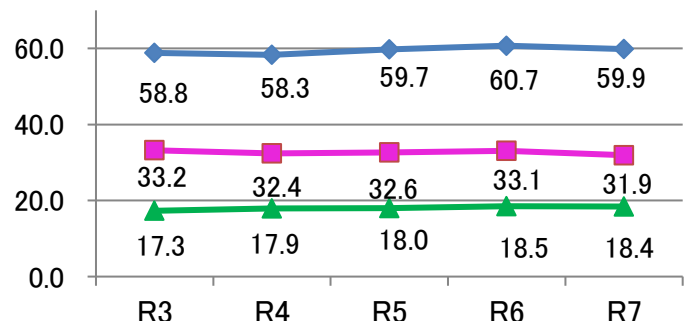


3 健康診断結果の状況(図4)

一般定期健康診断では、有所見率(何らかの所見があった労働者の割合)が引き続き、増加傾向にあり、全国の有所見率(59.68%)よりも高い状況にあります。

検査項目別では、血中脂質(31.92%)、肝機能検査(16.23%)、血圧(18.4%)など生活習慣病と密接な検査項目の有所見率が高くなっています。

図4 定期健康診断の有所見率の推移



第2 令和8年度労働衛生行政の重点

1 第14次労働災害防止計画(神奈川計画)(※労働衛生分野に限る)

(1)労働者の健康確保対策の推進

- ア メンタルヘルス対策
- イ 過重労働対策
- ウ 産業保健活動の推進

(2)化学物質等による健康障害防止対策の推進

- ア 化学物質による健康障害防止対策
- イ 熱中症、騒音による健康障害防止対策
- ウ 石綿、粉じんによる健康障害防止対策
- エ 電離放射線による健康障害防止対策

神奈川労働局の
ホームページ内に
全体版を掲載して
います。



(1)ア メンタルヘルス対策

- ・ 令和10年4月1日からは、常時労働者数50人未満の規模の事業場についてもストレスチェックの実施の義務化が予定されていることも踏まえ、労働者数50人以上の事業場におけるストレスチェックの未実施事業場及び労働基準監督署への報告がない未提出事業場への指導を強化する。上記の理由から、労働者数50人未満の事業場に対し、ストレスチェック制度の周知・啓発を行う。
- ・ メンタルヘルス対策等の組織・教育体制の整備とメンタルヘルス不調者への周知・啓発を行う。
- ・ 「事業主が職場における優越的な関係を背景とした言動に起因する問題に関して雇用管理上講ずべき措置等についての指針」(令和2年厚生労働省告示第5号)に基づく取組をはじめ職場におけるハラスメント防止対策に取り組む。

(1)イ 過重労働対策

- ・ 過重労働による健康障害を防止するため事業者が講ずべき措置に基づき、次の措置を行う。
 - ① 時間外・休日労働時間の削減、労働時間の状況の把握、健康確保措置等
 - ② 年次有給休暇の確実な取得の促進
 - ③ 勤務間インターバル制度の導入など労働時間等設定改善指針(平成20年厚生労働省告示第108号)による労働時間等の設定の改善
- ・ 医師の面接指導の対象となる、長時間労働下にある労働者について、医師による面接指導や保健師等の産業保健スタッフによる相談支援を受けるよう勧奨する。

(1)ウ 産業保健活動の推進

- ・ 産業保健活動を行うために必要な産業保健スタッフを確保し、労働者に必要な産業保健サービスを提供するとともに、産業保健スタッフが必要とする研修等を受けられるよう体制を整備する。
- ・ 定期健康診断等の結果、脳・心臓疾患に関連する血圧や血糖値等の有所見者に対し、生活習慣の見直しに向けた健康教育の実施と治療と仕事の両立支援制度の導入を推進する。
- ・ 健康障害の防止を勧奨し、工作中的健康悪化を契機とする交通事故と労働災害の防止を周知する。

(2)ア 化学物質による健康障害防止対策の推進

- ・ 化学物質を製造、取扱い、又は譲渡提供する事業者における化学物質管理者の選任及び外部専門人材の活用による次の2つの事項を的確に実施する。
 - ① 化学物質を製造する事業者は、製造時等のリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づく自律的なばく露低減措置の実施、並びに譲渡提供時のラベル表示・安全データシート(以下「SDS」という。)を交付する。SDSの交付にあたっては、必要な保護具の種類を含め「想定される用途及び当該用途における使用上の注意」を記載する。
 - ② 化学物質を取り扱う事業者は、入手したSDS等に基づくリスクアセスメント等の実施及びその結果に基づく自律的なばく露低減措置を実施する。

(2)イ 熱中症、騒音による健康障害防止対策

- ・ 熱中症に係る改正労働安全衛生規則の周知・啓発を行う。
 - ・ 「職場における熱中症予防ガイドライン」を踏まえ、暑さ指数の把握とその値に応じた熱中症予防対策を適切に実施し、クールワークキャンペーンに係る取り組みを鋭意展開する。
 - ・ 事業場としての管理体制を整え、発症時・緊急時の措置をあらかじめ決定しておき、異変を感じた際の対応方法について訓練を行うほか、労働衛生教育を通じて、日常の健康管理や暑熱順化及び作業時の水分・塩分の摂取方法等を周知する。
 - ・ 定期健康診断において、脳・心臓疾患系の所見のある労働者に対しては、熱中症発症時の重症化リスクが高いことに留意し、産業保健スタッフによる支援の必要性を周知する。
 - ・ 「騒音障害防止のためのガイドライン」に基づく作業環境測定、健康診断、労働衛生教育等に取り組む。
- 以上の対策により、熱中症を防止するとともに、重篤化の防止(死亡ゼロ)を目指す。

(2)ウ 石綿、粉じんによる健康障害防止対策

- ・ 適正な事前調査のため、建築物石綿含有建材調査者講習修了者等の石綿事前調査に係る専門性を持つ者による事前調査を確実に実施する。
- ・ 石綿事前調査結果報告システムを用いた事前調査結果の的確な報告及び事前調査結果に基づく適切な石綿ばく露防止対策を実施する。
- ・ 解体・改修工事発注者による、適正な石綿ばく露防止対策に必要な情報提供・費用等の配慮について、周知を図る。
- ・ 粉じんばく露作業に伴う労働者の健康障害を防止するため、粉じん障害防止規則(昭和54年労働省令第18号)その他関係法令の遵守のみならず、第10次粉じん障害防止総合対策に基づき、粉じんによる健康障害を防止するための自主的取組を推進する。
- ・ トンネル工事を施工する事業者は、「ずい道等建設労働者健康管理システム」に、労働者のじん肺関係の健康情報、有害業務従事歴等を登録する。

(2)エ 電離放射線による健康障害防止対策

- ・ 医療従事者の被ばく線量管理及び被ばく低減対策の取組を推進するため、衛生管理体制の整備と衛生委員会における調査・審議事項の適切な実施を指導する。
- ・ 改正電離放射線健康障害予防規則の遵守・周知を図る。
- ・ 東京電力福島第一原子力発電所の廃炉に向けた作業(以下「廃炉作業」という。)や帰還困難区域等で行われる除染等における作業に従事する労働者に対する安全衛生管理、被ばく線量管理、被ばく低減対策、健康管理等を徹底するほか、緊急作業に従事した労働者に対して、「原子力施設等における緊急作業従事者等の健康の保持増進のための指針」(平成27年8月31日健康の保持増進のための指針公示第6号)に基づく健康管理を実施する。

(3) 治療と就業の両立支援が努力義務になりました

- ・ 改正労働施策総合推進法(令和7年法律第63号、治療と就業の両立支援指針(令和8年厚生労働省告示第28号))を踏まえ、「治療と就業の両立支援」が努力義務となりました。
社内の環境整備や必要な両立支援の措置を講ずることが求められます。治療と就業の両立支援指針と支援ツールを活用して、できる取組から始めましょう。
大切な人材が病気になっても治療を受けながら安心して働き続けられるよう支援をすることで、大切な人材の確保につながります。また、社員全体の安心感やモチベーションの向上による人材の定着、生産性の向上といった企業の成長につながります。高齢者の就業の増加を背景として、企業として率先して導入したい支援制度です。

産業保健活動について困ったら**無料**支援施設を活用しよう



独立行政法人 労働者健康安全機構

神奈川産業保健総合支援センター

TEL 045-410-1160



第3 第14次労働災害防止計画(神奈川計画)

- 1 計画の期間 令和5(2023)年4月～令和10(2028)年3月までの5年間
- 2 計画の全体目標 ▶▶▶ 死傷者数の増加に歯止めをかける! ◀◀◀
○2027年までに、神奈川県内の労働災害による死亡者数を20人以下とする。
○2027年までに、神奈川県内の労働災害による死傷者数を5%以上減少する。

3 アウトプット指標・アウトカム指標

アウトプット指標

(1)労働者の健康確保対策の推進

- ・ 企業における年次有給休暇の取得率を2025年までに70%以上とする。
- ・ 勤務間インターバル制度を導入している企業の割合を2025年までに15%以上とする。
- ・ メンタルヘルス対策に取り組む事業場の割合を2027年までに80%以上とする。
- ・ 労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェック実施の割合を2027年までに50%以上とする。
- ・ 各事業場において必要な産業保健サービスを提供している事業場の割合を2027年までに80%以上とする。

(2)化学物質等による健康障害防止対策の推進

- ・ 労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)第57条及び第57条の2に基づくラベル表示・SDSの交付の義務対象となっていない危険性又は有害性が把握されている化学物質に係るラベル表示・SDSの交付事業場の割合を2025年までにそれぞれ80%以上とする。
- ・ 労働安全衛生法第57条の3に基づくリスクアセスメントの実施の義務対象となっていないが、危険性又は有害性が把握されている化学物質について、リスクアセスメントを行っている事業場の割合を2025年までに80%以上とするとともに、リスクアセスメント結果に基づいて、労働者の危険又は健康障害を防止するため必要な措置を実施している事業場の割合を2027年までに80%以上とする。
- ・ 熱中症災害防止のために暑さ指数を把握し活用している事業場の割合を2023年と比較して2027年までに増加させる。

アウトカム指標

(1)労働者の健康確保対策の推進

- ・ 週労働時間40時間以上である雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を2025年までに5%以下とする。
- ・ 自分の仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み、ストレスがあるとする労働者の割合を2027年までに50%未満とする。

(2)化学物質等による健康障害防止対策の推進

- ・ 化学物質の性状に関連の強い死傷災害(有害物等との接触、爆発、火災によるもの)の件数を第13次労働災害防止計画期間と比較して、2023年から2027年までの5年間で、5%以上減少させる。
- ・ 熱中症による死傷者数を第13次労働災害防止計画期間と比較して減少させる。

第4 お知らせ

○ 安全衛生優良企業公表制度の申請

安全衛生優良企業公表制度は、労働安全衛生に積極的な取組を行っている企業を認定のうえ企業名を公表しています。より多くの企業に安全衛生の積極的な取組を水平展開することで安全衛生活動を促進するための制度です。企業も求職者や取引先などへの自社アピールに活用することができ、求職者も安全・健康な職場で働くことを選択することができる制度です。本社事業場を管轄する都道府県労働局長宛での申請が必要です。

○ 神奈川労働局HPの活用やメルマガ登録をお願いします。

神奈川労働局HPでは、事業場での取組を進めていただきたい情報を提供し、法改正等、研修会・セミナーの開催予定等も掲載していますので、御活用ください。また、メールマガジンでも労働局関連各種情報等を発信し、できる限り活用しやすい形で提供していますので登録よろしく願いいたします。

○ エイジフレンドリー補助金の申請

補助金申請受付期間 令和8年5月20日(水)～10月31日(土)※QRコード参照

高齢労働者の労働災害防止対策、労働者の転倒や腰痛を防止するための専門家による運動指導等、労働者の健康保持増進のために、エイジフレンドリー補助金を是非ご活用ください。(<https://www.jashcon-age.or.jp/>)



(1) 監督指導の事例には、以下のようなものがあった。

事例 1 (トラック)

トラック事業者に対し、長時間労働の削減及び改善基準告示の遵守等を指導

労基署の指導等

- スーパーマーケットに食品のルート配送を行っているトラック運転者に、時間外・休日労働に関する協定（以下「36協定」という。）で定めた特別延長時間を超える違法な時間外労働（1か月当たり最大125時間、年間1328時間）が認められたため、是正勧告した。
- 改善基準告示に関し、①1か月の総拘束時間が労使協定で定める月の拘束時間（310時間）を超えていること、②1日の拘束時間が15時間を超えていること、③休息期間が継続9時間を下回っていること、④連続運転時間が4時間を超えていること、が認められたため、是正勧告した。
- 休憩時間について、労働時間の途中で少なくとも1時間与えていない状況が一部認められたため、是正勧告した。
- 健康診断結果について、有所見者に対して医師からの意見聴取を行っていなかったため、是正勧告した。

会社の対応

- 対象者の運行記録の分析、当事者からのヒアリングを行い、長時間労働の要因は、減車による過密運送にあると判断した。
 - 人員を補充し、運行スケジュール・運行間のインターバルを見直すとともに、荷主企業に対して配送ルートの変更を依頼し、時間外労働の削減に取り組んだ。
 - 荷主企業の協力を得る必要があったことから、事業主から取引先の荷主企業に申し入れを行い、従来よりも運行間のインターバルを拡大した運行スケジュールへの変更について調整することができた。
 - 休憩時間についても、荷主企業に相談し、荷下ろし作業後に、駐車スペースを休憩のために利用させてもらうなど、確実に休憩時間を取得できるよう調整することができた。
 - 健康診断結果について医師からの意見聴取を実施した。
- ➡ 上記対応の結果、トラック運転者について、1か月当たりの時間外・休日労働時間が100時間未満、総拘束時間が310時間以内となるなど、労働基準法違反、改善基準告示違反、労働安全衛生法違反が是正された。

事例2（トラック）

トラック事業者に対し、長時間労働の削減及び改善基準告示の遵守等を指導

労基署の指導等

- 長距離輸送を行っているトラック運転者に、36協定で定めた特別延長時間を超える違法な時間外労働（1か月当たり最大108時間、年間1026時間）が認められたため、是正勧告した。
- 改善基準告示に関し、1か月の総拘束時間が労使協定で定める月の拘束時間（302時間）を超えていることが認められたため、是正勧告した。
- 時間外・休日労働時間数が月80時間を超えたトラック運転者に対して医師の面接指導等の実施に努めるよう指導した。
- 法違反の解消に向けて、労基署の労働時間相談・支援班が訪問支援を実施し、労働時間の上限規制等の説明及び働き方改革推進支援センターの利用勧奨を行った。

会社の対応

- 取引先の荷主企業を訪問し、長距離輸送の運行実態を提示して、改善に向けて協力を依頼したい事項を具体的に協議したところ、高速道路の利用、入場時間の変更、土曜出勤の回数減、運賃の見直し等の協力が得られた。
- 月80時間を超える時間外・休日労働を行った労働者に対して医師との面談を希望するかどうか、確認を行うとともに、全労働者に対して、医師との面談制度について周知を行った。
- ➡ 上記対応の結果、トラック運転者について、1か月当たりの時間外労働が80時間以下、総拘束時間が284時間以内になるなど、労働基準法違反及び改善基準告示違反が是正された。

(2) 送検事例には、以下のようなものがあった。

事例 1

違法な時間外労働を行わせた疑いで、トラック事業者を送検

経 過

- トラック運転者から長時間労働に関する相談があったことを契機に監督指導を実施した。
- 調査の結果、長距離輸送を行っているトラック運転者（2名）に対し、36協定で定める延長時間（1か月当たり98時間）を超えて違法な時間外労働（1か月当たり最大167時間）を行わせていたことが発覚した。
- 当該トラック事業者に対しては、過去に複数回違法な長時間労働について労働基準法第32条違反を是正勧告していたが、毎回、一時的な改善を図るにとどまっており、法違反が繰り返されている実態を認めたため、送検した。

被疑事実

- 事業場（法人）及び取締役について
36協定で定める延長時間を超えて、労働者に時間外労働を行わせたこと。

違反条文

労働基準法第32条（労働時間）違反

事例 2

時間外労働等に対する割増賃金を一部支払わなかった疑いで、トラック事業者を送検

経 過

- トラック運転者から実際の労働時間に見合った残業代が支払われていない旨の申告があったことを契機に監督指導を実施した。
- 調査の結果、時間外労働及び深夜労働に対する割増賃金について、固定残業代（4万5000円）しか支払わず、実際に支払うべき割増賃金（約11万円）を支払っていないことを確認し、是正勧告した。
- 事業者は是正に応じず、かつ同様の法違反を繰り返していたため、送検した。

被疑事実

- 事業場（法人）及び代表取締役について
労働者1名に対し、法定の労働時間を延長して労働させた時間の一部について、通常の労働時間の賃金計算額の2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払わなかったこと。
労働者2名に対し、午後10時から午前5時までの間（深夜）において労働させた時間について、通常の労働時間の賃金計算額の2割5分以上の率で計算した割増賃金を支払わなかったこと。

違反条文

労働基準法第37条（割増賃金の支払）違反

長時間労働削減のための取組事例 (荷主と運送業者の連携した取組)

厚生労働省では、11月に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を訪問しています。神奈川労働局長が訪問し、長時間労働の削減に向けた積極的な取組を行っていた事例を紹介します。

～ 造り方と運び方を**トータルで課題**として捉え**最適化** ～
飲料メーカー（荷主）と出荷・配送を行う協力業者（運送業者）が連携

1 「運ばない物流」の推進

自社工場製造比率を向上させたことで、製造能力と転送経路が最適化され、社内転送にかかるトラック台数を8,000台／年削減、かつエリア生産・エリア販売による対応を進めたことで拠点工場間での長距離輸送が削減された。

自工場製造比率の向上

全国9つの自社工場が物流拠点を兼ねている利点を最大限活かし、自工場出荷商品を、できるだけ自工場で製造することによって、**長距離輸送そのものを削減**する。

KEY words “**運ばない物流**”の推進

2 リードタイムをプラス1日延長

リードタイムの延長は取引先の理解が必要となる。物流を維持することが社会課題の解決につながるという理念のもと、取引先の共感を得つつ対応した。これにより、ドライバーの拘束時間や荷役作業員の夜間作業時間が削減された。

After(D+2)

受注日翌々日配送



ご注文受付から中1日あり、積み込み開始までにピッキングを完了させることができるため、トラックの待機時間を抑制



ご注文受付日の翌日午前中からのピッキング開始となるため日中時間帯での作業が可能



3 出荷情報を卸売業者（着荷主）に提供

従前は現物確認や管理日付の手入力などを必要としていたが、事前に出荷情報を提供することで「検品レス」の取組を導入し、配送先でも事前に配荷準備が進められることで、配送トラックの拘束時間が最大30%削減された。



4 フォーク誘導タブレットとOCR検品の導入

フォーク誘導タブレットの導入により、ドライバーの積込時間を短縮し、OCR検品システムで検品作業の省力化（副次的に誤出荷防止にも寄与）を推進したことで、構内待機時間が約10%削減された。

検品作業を担当する協力会社によれば、光学式端末の活用により、検品作業の時間が短縮されたほか、検品誤りが解消され、検品作業の精神的な負荷も軽減されたという。

フォーク誘導タブレット×OCR検品

フォーク誘導タブレットでドライバーの積込時間を短縮し、OCR検品システムで検品作業の省力化(副次的に誤出荷防止にも寄与)を推進。

製造工場で21年から順次導入し、8工場に展開。**構内待機時間を約10%削減。**



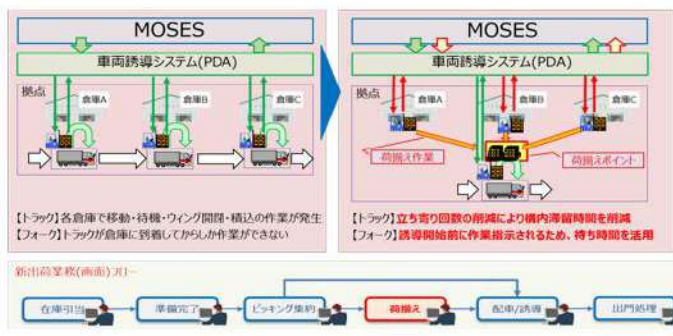
5 事前荷揃えプロセスの導入

工場内の複数倉庫を立ち寄りながら出荷をしていたことを、倉庫をまたいで荷揃えすることでSTOP回数を削減するとともに、フォークオペレーターの作業平準化の効果を確認した。これにより、該店の積込時間が約40%削減された。

事前荷揃えプロセス

工場内の複数倉庫を立ち寄りながら出荷をしていたことを、倉庫を跨いで荷揃えすることでSTOP回数を削減。加えて、フォークオペレーターの作業平準化の効果を確認。

製造工場で22年から順次導入し、積込作業の一部に展開。**該店の積込時間が約40%削減された。**



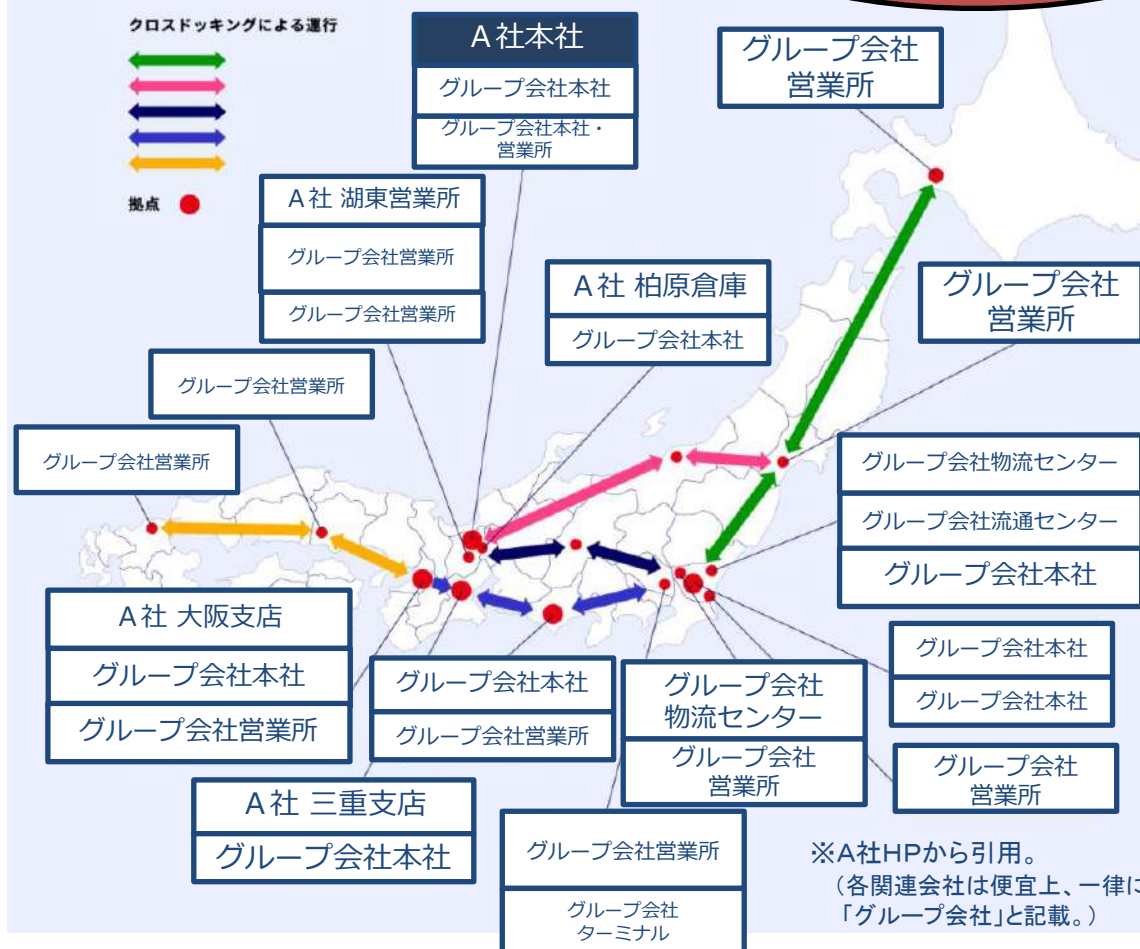
主 な 荷：住宅建材等

ドライバーが毎日家に帰れる就労 環境の実現に向けて取組を推進

1 長時間労働を前提とした長距離チャーター便から撤退し、「クロストックチェーン」へ

北海道から九州を各中継地でつなぐ

クロスドックチェーン



初期に大規模な投資を必要とする等課題も多かったが、ドライバーが毎日家に帰れる就労環境実現のため、トップが英断！

※A社HPから引用。
(各関連会社は便宜上、一律に「グループ会社」と記載。)

<中継輸送の例>

← 関東～近畿

- ◆1人のドライバーが2日や3日を掛けて荷を輸送する長距離便と異なり、中継地までの輸送に留まることから、ドライバーは毎日自宅に帰れる。

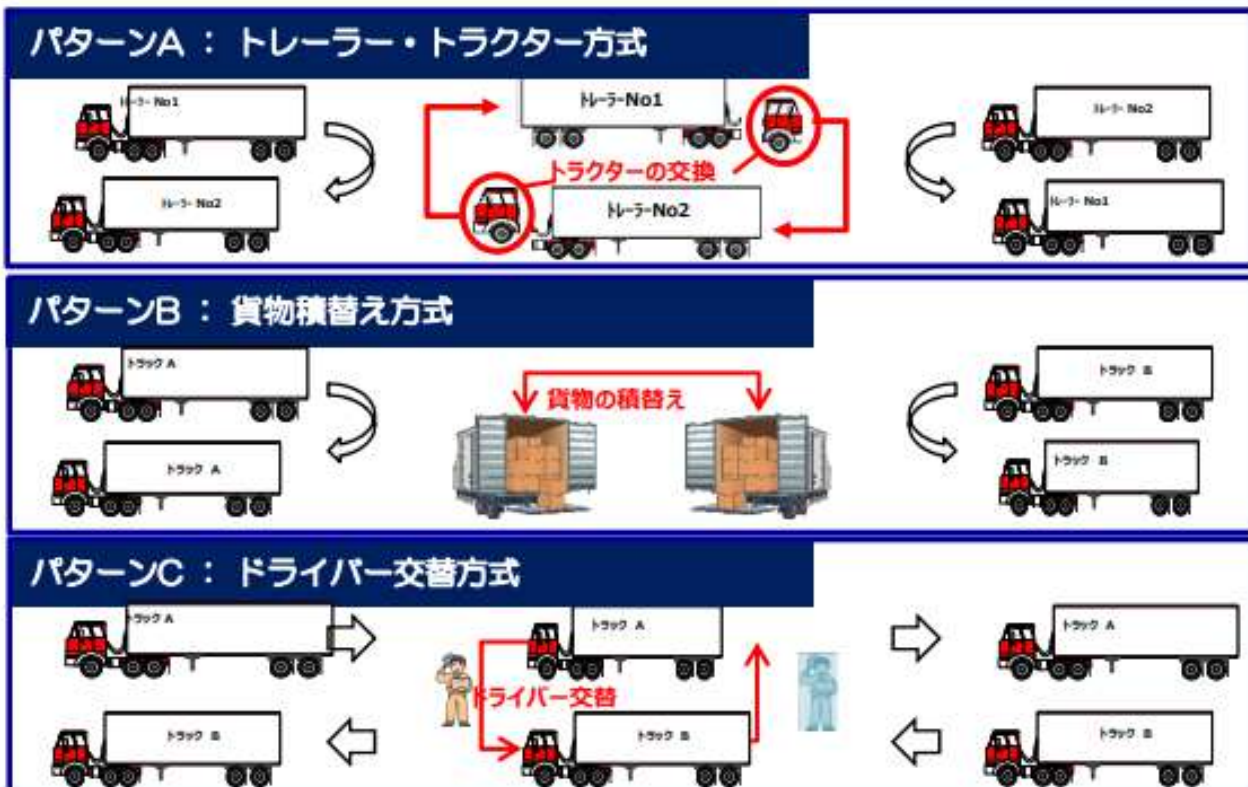


流通業務の総合化・効率化を図る事業として、流通業務総合効率化事業に認定！

※上図はA社HPから引用。

2 中継輸送はトレーラー・トラクター方式を採用

中継輸送には、同じ車両でドライバーが交代する方式や、荷を積み替える方式もあるが、前者は同じ車両を回し乗りすることに嫌悪感を示すドライバーが多いこと、後者は荷を積み替える際の不良が発生する可能性や荷役作業に取られる時間分労働時間が長くなる可能性があるため、A社ではトレーラー・トラクター方式を採用している。トレーラー・トラクター方式では中継地での作業時間は短時間で終わる。



ドライバーと倉庫作業員の「多能工化」の推進などにより、労働時間を縮減！

主な取組のポイント

トラック事業者の取組

1 ドライバーと倉庫作業員の「多能工化」の推進

- ・ 以前は、各トラックドライバーは専属のトラックを運転していたことから、配送先の長短などにより、ドライバーによって労働時間に偏りが生じていた(※)。

(※)配送物により、ウィング車や平ボディ車、ユニック車などの車種が変わり、また配送先もそれぞれ変わることから、ドライバーによっては遠距離の固定配送先への配送専属のため長時間労働になることがあった。

- ・ このため、
 - ①各ドライバーが専属車両だけでなく、他車種にも乗務するようにする、
 - ②倉庫作業員が倉庫作業だけでなく一部の車両にも乗務できるよう自社内で社員の育成を行う、ことで、それまでの車両・職種を超えた多能工化を推進。
- ・ その結果、各ドライバーや倉庫作業員間での業務の平準化に繋がり、特定のドライバーに見られた長時間労働の削減にも繋がった。

2 デジタルタコグラフ導入による「日報記入の省力化」

- ・ ドライバーは運行の度に運転日報を作成するが、以前は「タコグラフチャート紙」に記録された車両の運行記録を元に、都度、荷主や配送先、着日時、総走行距離などの10項目を手書き記入していたところ、その作業に時間を取られていた。
- ・ そこでデジタルタコグラフを導入。それまで手書き記入していた10項目のうち、半分の5項目については自動記録されることになり、ドライバーの記入時間が縮減された(※)。

(※)ドライバーが帰庫した際にデジタルタコグラフのENDボタンを押下すると、会社事務所の印刷機から運転日報の様式で印刷される。ドライバーはその運転日報に、5項目を手書きで補記する。

【取組による効果】

ドライバーによる運転日報への記入作業時間が、月4時間→2時間へと短縮された！

3 現場労働者からの「ムダの提案の提出」推進

- ・ 業務の健全化や効率化のため、会社内における「ムダの提案」を労働者から募集（※）しており、提案のあった件については自社幹部により組織的に検討の上、対応策を社内回覧している。

（※）事務員は毎週1件、ドライバーや倉庫作業員は毎月1件の提出を目指して実施。

- ・ 改善事例として、取引先からB社自社倉庫へ荷の持込作業があるところ、以前は当該持込時間が遅く、持ち込まれた後に倉庫作業員が格納作業等を終了するのに一定の時間を要していたが、倉庫作業員からの「ムダの提案」をきっかけに当該最終持込時間を「15時厳守」と取引先に徹底を依頼し、取引先の協力が得られたことで、その後の倉庫作業員の作業終了時間が前倒しされ、時間外労働が縮減した。

4 書類作成等の「定型業務の自動化」推進

- ・ 定型的な書類作成作業（※1）について、以前は手作業で行っていたため、多くの時間を費やしていた。

（※1）CSV（値や項目をカンマで区切って書いたテキストファイルデータのこと。）出力されるデータのうち、一部の項目を削除後に、色分け等の編集を経てPDF変換する、というパターン化された作業。

- ・ そのため、そうした定型業務を自動化するRPAシステム（※2）を導入。当該システムを使って自動化したことで、ワンクリックでPDF変換まで自動完了することができ、従来の書類作成業務が大幅短縮した（※3）。

（※2）「ロボティック・プロセス・オートメーション」の略。これまで人間が行ってきた定型的なパソコン操作をソフトウェアのロボットにより自動化するもの。

（※3）繁忙シーズン2か月間の作業時間について、以前の手作業時は計22時間→自動化後は計2時間、と約90%削減された。

【今後に向けた検討】ドライバーの拘束時間縮減に向けた取組

- ・ 令和6年4月から改善基準告示が改正適用されることを受け、ドライバーの拘束時間縮減に向け、運行計画の見直しを検討中。一例として、東北→関東への往復長距離運行において、現在は往復長距離運行前に別の近距離圏内の運行を行っているが、当該近距離運行は別のドライバーに担ってもらうことで、長距離運行ドライバーの拘束時間を縮減することを検討。

～【検討事例】関東運行2泊3日の場合～

- ◆現状◆ ドライバーAさん 朝8:00出発 → 8:30荷積み → 10:00荷卸し → 13:00荷積み・長距離運行出発 → 2日目:目的地で9:10荷卸し → 13:50帰り荷の荷積み → 3日目:目的地で8:50荷卸し → 13:00翌日分の荷積み → 18:19帰庫
- ◆今後◆ ドライバーBさん 朝8:00出発 → 8:30荷積み → 10:00荷卸し → 10:30帰庫まで担当
ドライバーAさん 12:00出発 → 13:00荷積み・長距離運行出発 → 2日目の目的地で荷卸し～帰り荷の荷積み～3日目の目的地荷卸し～翌日分の荷積み → 18:19帰庫まで担当

【取組による効果】

赤字部分（近距離圏内の別配送）を別のドライバーに担ってもらうことで、ドライバーAさんの拘束時間は月約24時間縮減の見込み！

「配送オーダーのリードタイム延長」 により、ドライバーなどの労働時間を縮減！

◆ 運送形態 ◆



主な取組のポイント

荷主と連携した取組

1 配送オーダーのリードタイム延長

- 以前は、発荷主からC社への商品の配送オーダー受付時間を「配送日前日の午後」と設定。その後配車割付(※)を行い、その日のうちに全車に荷を積み込んでいた。この際、ドライバーやフォークリフト作業員は、配車割付確定まで待機状態となっていたことから、この時間を解消する方策を検討。当初、交代制勤務を取り入れ、荷の積み込み作業を24時間体制とすることで、一部の荷の積み込みを翌朝に行うなど、C社の自社努力で待機時間の解消を目指した。

(※)どのトラックがどの方面にどの順番に配送するかを割振り調整すること。

- そのような中、ドライバーらの上記待機時間発生に係る物流課題をC社から発荷主へ共有。その結果、発荷主が着荷主へ課題解消に向けて理解と協力を求め、その結果、着荷主から発荷主への出荷オーダーの発注時間の前倒しが実現。それまでの「配送日の前日午後」から「配送日の前々日午後」へとリードタイムが延長された。
- リードタイムが延長されたことにより、配車割付が配送前日の午前中には終了し、荷の積み込み作業も昼過ぎにはスタート（以前は夕方スタート）。それまで発生していたドライバーやフォークリフト作業員の待機時間は解消。ドライバーはその日の着荷主への配送を終えて帰社後、すぐに翌日の積み荷作業を行えるようになり、午後の早い時間には帰宅できるようになった。

【配送オーダーのリードタイム延長による効果】

それまでの待機時間解消により、日々約3時間の労働時間が削減（以前は夜まで掛かっていた積込作業が、その日の夕方頃には終了となった）！

2 パレットを活用した配送

- ・ 以前は、C社での入出荷作業は、小型トラック(2トン車、4トン車)のみならず、大型トラック(10トン車)への商品の積み込み・積み卸しも手作業（バラ積み・バラ卸し）中心となっていた。
- ・ 手作業では時間を要し、また作業員にも身体的負荷が掛かることから、C社から発荷主へそうした課題について共有していたところ発荷主も理解を示し、当該課題の解決へ向けて、発荷主が主体となってパレット配送を推進。発荷主とC社が連携して着荷主へ働きかけ、着荷主の理解を得ながら徐々にパレットでの配送先を増やし、現在はC社配送先の約40%がパレットを使った配送となっている(※)。

(※)着荷主側の保管スペースや発荷主と着荷主が取り扱うパレットの大きさの違い、また1回の発注数が少ない場合はパレット輸送では非効率になる場合があるなど、着荷主側の事情で、発荷主が使用するパレットのまま配送できない場合がある。

- ・ その結果、トラックへの積み込み・積み卸しの時間は大幅に短縮。また、作業員の身体的負荷も軽減。更に、フォークリフト作業員の倉庫からのピッキング作業(倉庫から発注個数をピックアップする作業)の時間短縮にも繋がり、全体として荷役時間の短縮が実現した。

(手作業による積み込み・積み卸し)



(パレット積みでの積み込み・積み卸し)



※フォークリフトによる積み込み作業

【取組による効果】

手作業による積み込み・積み卸し時: 1回約2～3時間

→ パレット積み(フォークリフトによる積み込み・積み卸し)による作業時: 1回約20～30分

= 約84%の時間短縮! また身体的負荷も軽減!

トラック事業者の取組

1 トレーラー中継輸送の実施

- 従来より、①関西エリアと②関東エリア間を往来する長距離輸送(※)を実施。
(※)①②各エリアに倉庫(配送センター)を要し、①②各エリア内の工場で生産された商品をもう一方のエリアの倉庫(配送センター)へ相互に輸送するもの。
- 以前は1人のドライバーが宿泊付きで往復していたが、2017年に静岡県浜松市に営業所を新規開設し、休憩場所として休憩・宿泊施設を完備。
- スタート当初は、ドライバーの休憩地点として運用していたが、その後、より効率的な輸送を行う為、2019年から積載量の多いトレーラーを導入した上で、「ヘッド交換」を行う形での中継輸送を開始。



【取組による効果】

宿泊施設を兼ねた中継地点を設け、トレーラーを導入したことにより、ドライバーの労働環境が改善(日帰り運行も可能に)！ また、1回当たりの輸送量が144%増加！

2 「2枚差しフォークリフト」の活用

- 商品の運搬・積み込みで使用するフォークリフトを、従来の2倍運搬できる仕様に変更。結果、運搬回数が半減し荷役作業時間が短縮された。



2枚差しフォークリフト
(従来の2倍運搬可能)
※一度に2列分運んでいる



3 作業場に「大屋根」を設置

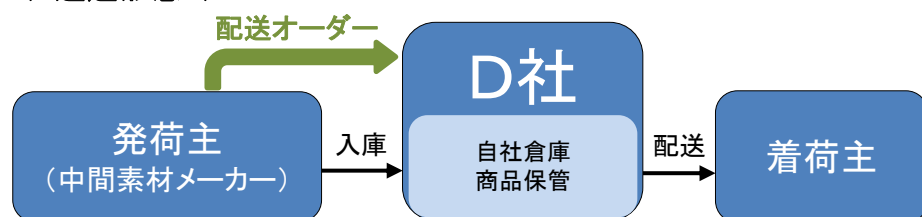
- 以前は、雨天時には荷が濡れないよう倉庫周りの狭隘な庇部分にて交替で荷役作業を行っていたが、トラックへの荷の積み卸しスペースに大屋根を設置したことで、雨天時の荷役時間が大幅に短縮(1回の積み込み作業全体で約2時間の短縮)。
- 大屋根設置の際には、トラックへの荷の積み卸しの支障とならないよう、柱の少ない工法を採用。

大屋根は作業員の熱中症対策にも有効！



倉庫に自動荷役システムを導入し、 自動倉庫化することにより、倉庫 作業の省人化と安全化を実現

◆ 運送形態 ◆



主な取組のポイント

トラック事業者の取組

1 デジタル化の推進

デジタルタコグラフから算出されるトラック運転者の労働時間や拘束時間を労務管理・運行管理を行う部署がタイムリーに把握・管理し、ドライバー毎の労働時間を毎月定期に確認し、各ドライバーに業務が偏り、長時間労働とならないよう配車調整等を行っている。

2 自動荷役システムの導入

- ・ 自社倉庫内に、無人フォークリフトを導入。この無人フォークリフトが、倉庫内の各棚毎の在庫保管状況に合わせて、最も効率的に荷の取り出しや、保管を行うための導線を選択するという機能も独自開発し、これを運用することで、無人エリアでの全自動荷役を実現した。これにより、倉庫作業員の人出不足や時間外労働縮減につなげている。
- ・ さらなる省人化に向け、自社構内における各倉庫間の搬送業務について、無人トラックによる場内自動搬送システムを試行導入、フォークリフトオペレーターのタブレット操作による大型トラックの無人運転実現のための実証実験を産官学連携の下で行っている。



【無人フォークリフト】



【走行中の無人トラック】

荷主と連携した取組

主要な発荷主 X 社と定期的に物流会議を行い、同社の協力の下で以下の取組を実施。

1 出荷注文締切時間の明確化

発荷主 X 社との間で、従前明確な取り決めがなかった出荷注文の締切時間を設定したことで、倉庫での荷役作業時間や荷待ち時間が短縮され、時間外労働を削減した。

取組前：当日夕刻まで

取組後：前日12:00(正午)まで（やむを得ない事情がある場合は当日14:00まで）

【発荷主 X 社による取組】

X 社が自社の各営業担当者へ、D 社が行う配送業務の効率化への協力の観点で、月末集中出荷の是正を指示。同週内納期や発着荷主側の締日といった事情で出荷依頼が集中する特定日の注文を分散させることにつながった。

2 鉄道貨物輸送（モーダルシフト）の実施

輸送時の安全確保と慎重な荷役作業が求められる危険物の輸送について、①ローリー車で納入していた納品先の約90%、②長距離輸送の一部を自動車輸送から鉄道貨物輸送にシフト（混載輸送については発着荷主判断によるオーダーに従う。）したことで、ドライバーや荷役作業員の労働時間の縮減につながった。

3 出荷量の平準化

上記の出荷注文締切時間の明確化により、事前の出荷量の把握が可能となったことで、出庫業務や梱包業務を取組以前に比べて前倒しで行えることとなり、一日の作業時間の平準化と配車の効率化につながった。

4 荷のパレット化

2014年から、発荷主 X 社と X 社製品の納入先となる着荷主双方の合意形成の下で出荷品のパレット化を進めている。標準サイズのパレットは発荷主 X 社が用意している。現在は全ての X 社製品納入先のほぼ全ての配送をパレット輸送で実施している。

【以上による取組の効果】

- ・ ドライバーの拘束時間の削減。
- ・ 出荷量の平準化や荷のパレット化による荷待ち時間の縮減
取組前： 平均 2～3時間（2013年以前）※荷役時間含む
取組後： 平均 0.5時間 ※荷役時間含む
- ・ 事業場全体の年次有給休暇取得率は80%超。

※以上の数値は全て概算値となります。

荷主等の協力により中継輸送などの 輸送ルート改善を行うとともに 荷役 作業の荷主完全実施を目指す

主な取組のポイント

荷主等^(※)における取組

(※) 荷主及び運送委託者(荷主の子会社)、の取組

1 トラック積載率の向上

- ・ 新製品の設計段階から輸送効率を意識した部品形状とすることにより、収納効率を3～10倍に上昇させた。これにより、1回の輸送で多くの部品が運べることになり、輸送回数の削減につながった。

2 荷主等の構内における荷役作業の改善

- ・ 自社内でのトラックからの荷卸し作業において、以前はトラックからの荷卸しから場内運搬、また製品ごとに仕分けする作業まで各ドライバーに対応してもらっていたが、ドライバーの場内滞在時間の短縮を図るべく、これらドライバーが行う作業を順次荷主側で実施していった。現在はドライバーには、トラックヤードの近くに配置された荷受けレーンに製品を卸すことだけ対応してもらっているが、今後はこれも荷主側で行い、ドライバーによる荷卸しを含む全ての荷役作業の完全廃止を目指している。
- ・ 荷積み時において、荷役場所をトラック駐車場所から20メートル以内に設ける、トラック荷室の高さに合わせた荷揃えを予め荷主側が行っておくことにより、荷役時間を30分～1時間短縮した。



→ トラック荷室の高さ

以前は、積み込むトラックの荷室の高さを考慮せずにいたところ、スムーズに荷積みができるよう、写真のとおり、予め荷室高さを踏まえて製品を準備したものの。

3 輸送ルートの変更

- ・ 自社の輸送ルート700ルートのうち、約9割の640ルートについては改正改善基準告示に対応済み。残りの1割については、高速道路の使用、2人乗務の実施、輸送会社の中継拠点経由により令和5年内に対応完了予定。

トラック事業者の取組

1 トラックの運行状況の見える化

- ・ GPS搭載の端末を利用した「クラウド型位置情報管理システム」を導入し、自社のトラックの位置情報をリアルタイムに把握できるようになった。これにより、豪雨や降雪の自然災害や交通事故などを原因とした交通渋滞の状況等を把握し、
 - ◆ 荷主に対しては、正確な到着時刻を連絡することにより、トラックヤードの調整等により荷卸しのための手待ち時間を最小限にすることが可能となった。
 - ◆ トラック運転者に対しては、安全な運行経路をナビゲートすることにより運転手の安全確保が図られることとなった。

2 トラック運転者の労働時間等の見える化

- ・ トラック運転者専用の「クラウド型勤怠管理システム」を導入し、タブレット端末の出退勤時刻の打刻とデジタルタコグラフデータの自動取込により、トラック運転者の時間外労働だけでなく、拘束時間や運転時間の実績から、時間外労働の上限規制や改善基準告示の違反となりそうな場合に警告を発せられ、それが運行管理者やトラック運転者だけでなくスタッフ全員に「見える化」されることで、違反を未然に防止できるようになった。

【取組効果】

以上のような取組の結果、トラック運送事業者E社において、以下の成果が得られた。

	令和元年	令和4年	増減率
自動車運転者の年間時間外労働時間数	529時間	422時間	▲20.2%
年次有給休暇取得日数	4.7日	11.8日	151.1%

【トラック運送業】 （荷主企業としての取組）

法人：F社
労働者数：約5,500人（連結）
業種：建築工事業（戸建て住宅等）
※自社工場にて住宅建材を製造

事例No. 6

物流の2024年問題に対する危機感から、荷主として取組を推進

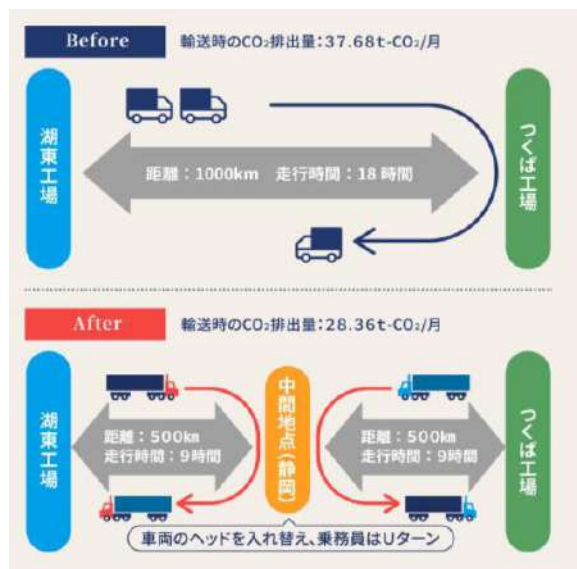
荷主企業と運送企業の連携した取組について

1 1日当たりの労働時間対策

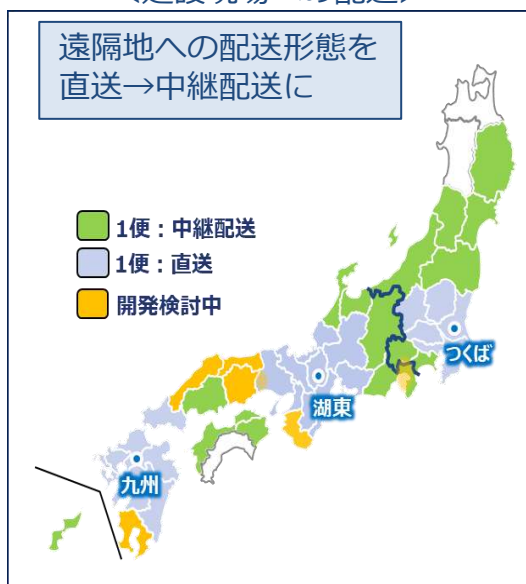
遠隔地の配送を直送から中継配送に切り替えることで、ドライバーの1日当たりの労働時間削減に取り組んでいる。中継拠点の確保や中継輸送の方式により積替え作業が発生するが、そのコストを荷主側で負担している。

また、出荷拠点から配送先（建設現場）までのリードタイムを出荷日の翌日着から翌々日着へ変更することで、ゆとりを持った運行計画でドライバーが配送できている。

<工場間輸送>



<建設現場への配送>



※左上図はF社HPから、右上図・下図は同社作成資料から引用

<リードタイムの変更>

改善ポイント

- ①幹線：現場着から2日の余裕を持つことで集車分散により供給安定化
- ②エリア：早朝積替え回避によりデポ作業・乗務員様の時間外労働抑制
- ③出荷日の翌日着から翌々日着へ変更（LT確保）

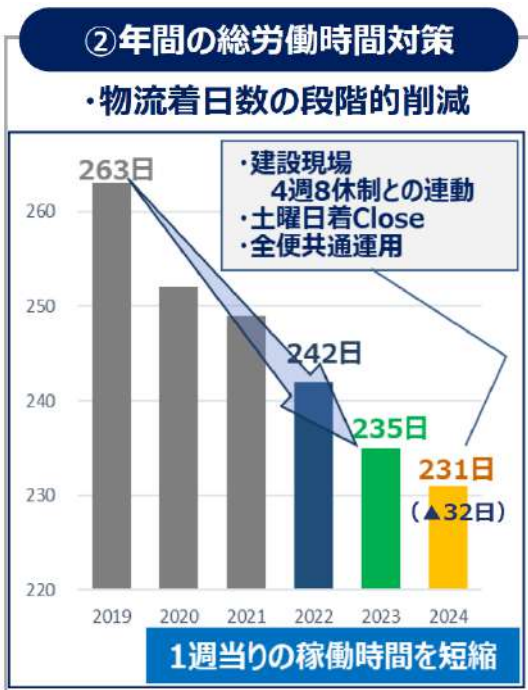
日程	出荷日		翌日（+1）					翌々日（+2）	
	14時	15時	4時	5時	6時	7時	8時	7時	8時
Before 出荷+1	湖東 出発	延着リスク * 休息期間を入ると厳しい運行			DP 到着	積替	事故・延着リスク * 焦り・交通渋滞	現場 到着	
After 出荷+2	湖東 出発	ゆとりを持った運行・作業計画 * ドライバー様の休息時間確保、身体的・心理的な負荷軽減					DP 到着	早出作業 回避	現場 到着

2 年間の総労働時間対策

荷主企業の建設部門との調整により、建設現場の4週8休制への移行と連動する形で、現場への荷の配送が必要な物流着日数の段階的削減を行っており、ドライバーの稼働日数、年間の総労働時間の削減に取り組んでいる。

※右図はF社作成資料から引用

建設業の2024年問題にも
連動して取組！



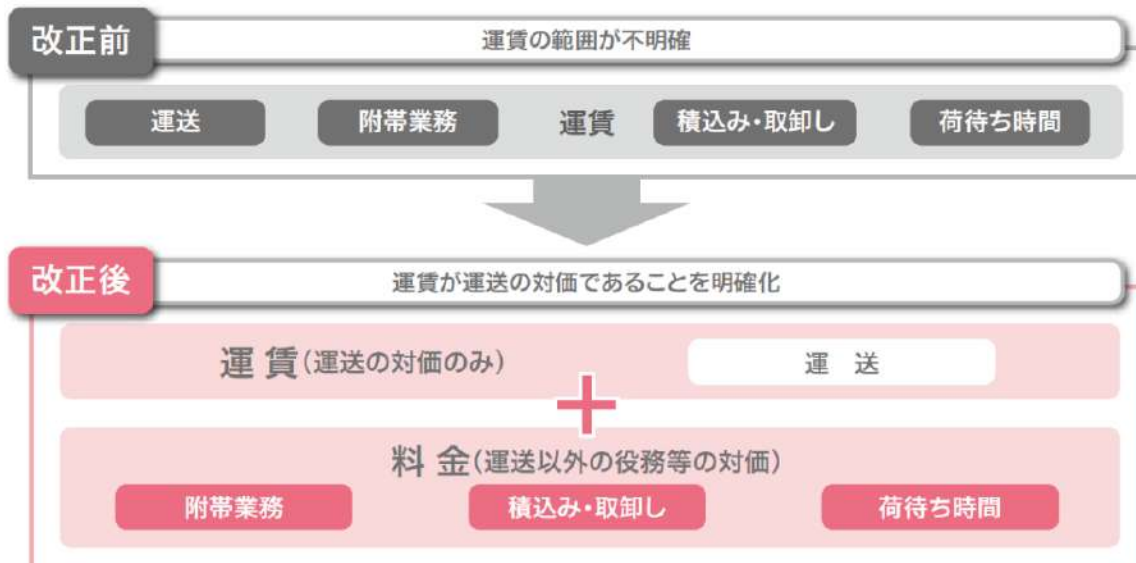
3 運賃・料金の明確化と見直し

標準貨物自動車運送約款との整合を図るため、運賃と料金の区別を明確化するとともに、計画的に運送企業に配慮した料金の見直しを行っている。

- 積込・取卸補助作業料(※)を2021年度から新設
- 燃料サーチャージの支払
- トラック待機料(建設現場)の基準緩和

(※)積込・荷卸は荷主側で対応しているが、ドライバーに補助作業を行ってもらうため、その作業料を支払っている。

<参考：標準貨物自動車運送約款の改正>

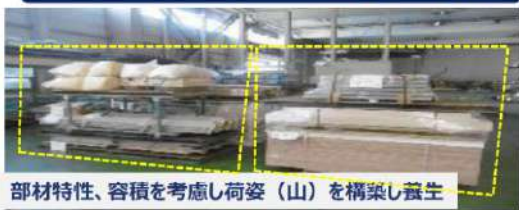


4 工場内での積込みの効率化

出荷品の荷揃えを積込み前日までに完了させ、ドライバーが荷待ちすることなく積込みができる体制としている。また、工場内での積込み車両の移動時間や作業時間の短縮のため、荷主企業の製造部門との連携により、積込みの効率化に取り組んでいる。

- 工場内に積込み場が複数箇所あり、積込み車両が積込み場を最大3箇所回っていた。
⇒積込み車両に合わせて荷の配置を見直したことで、1箇所のみで積込みを完了する車両が増加、ドライバーの移動時間を削減できた。
- 製造ライン・完成品ごとの荷の集約であったため、大型車両1台あたり20～30パレットの積載を必要としていた。
⇒集約した荷を特性・容積を考慮した荷姿（山）に組み直すことで効率化を図り、積込み時間を60分→20分に削減した。

※下図はF社作成資料から引用

Before	After
◇積込み部材は、荷揃え別の山で集約される  ・積込前日、各担当ラインより完成品が置場に集まる ・1台当たり20～30パレットの積載 【課題】 タッチ回数が多く、積込み自体に時間が掛かる ※積込み時間に約60分を要する	◇集約された部材を積載の荷姿に組み直す  部材特性、容積を考慮し荷姿（山）を構築し養生  山単位のタッチ回数で積載

- 一部の荷（屋根パネル）について、積載荷姿に組み直す作業の補助を積込み当日にドライバーにお願いしていた。
⇒荷主企業の作業員が倉庫内で積載荷姿に組み直す作業を事前に行うことで、ドライバーの補助作業が不要に。また、パレット数も削減して積込みも効率化することで、ドライバーの拘束時間を30分→10分に削減した。

※下図はF社作成資料から引用

Before	After
◇積込み時に、乗務員様と荷姿を変更し積載  ・製造ラインより物流センターへ納品され保管 ・1棟当たり3～5パレットで納品 【課題】 積込み当日に、積載荷姿に組み直す場合、乗務員様に補助をお願いしている ※組み直し時間+積込み時間 約30分を要する	◇事前に倉庫内で、荷姿を変更し積載   パレットの削減により積込み時間の短縮

事例No. 7

自社製品の安定供給に向け、物流を 経営計画に組み込み、取組を促進！

取組の出発点

「自社製品（医薬品）が患者様に届かないということは絶対に避けなければならない」との信念の下、自社製品の安定供給に向け、「物流」も自社の重要経営課題と認識。またCSR（企業の社会的責任）の観点から、国が主導する「ホワイト物流」推進運動にも参加を表明。

持続可能な物流の実現に向け、荷主として主体的に取組を進めるとともに、トラック運送事業者からも改善提案を募り、連携して取組を推進。

主な取組のポイント

1 モーダルシフト（輸送における鉄道活用）の推進

＜導入前＞

- ・ G社のある四国地域から着荷主のある関東地域までの長距離輸送の手段として、以前は大型トラック（ドライバー 1 名）による宿泊付きでの往復輸送を行っていた。

＜導入後＞

輸送の流れ



- ・ 以前のトラック輸送を補完するための手段として、「モーダルシフト」（輸送における鉄道活用）を実施。
- ・ 着荷主までの輸送ルート中、兵庫県（姫路）から埼玉県（越谷）までをJR貨物を利用することとした。

【モーダルシフトによる効果】

- ・ 以前は往復長距離輸送だったものが、日帰り輸送となり、ドライバーの運転時間が減少！
- ・ 本取組により環境負荷の低減にも効果あり！
（鉄道利用によりCO2排出量が減少し、地球温暖化対策としても効果あり。）

2 パレット輸送の積極実施

- ・ 自社製品が医薬品ということもあり運搬時に品質が落ちないように、可能な限り、G社から着荷主へ製品を輸送する際には、基本的にパレットを使用した輸送形態（製品をパレットに積んだまま、フォークリフトで荷積み・荷卸しする形態）を実施(※)。

(※)現在、G社の製品のみを輸送するトラックのうち約98%はパレット輸送を実施。



↑ G社労働者による、フォークリフトを使用したパレット積み込みの様子
(この間、ドライバーは待機している)

3 G社労働者による荷役作業(※)の実施

(※)トラックへの荷積み、荷卸し作業

- ・ G社構内における荷役作業について、安全面を考慮して、自社フォークリフトの運転はトラック運送事業者（ドライバー）には行わせないようにしており、自社労働者（約20名）により行っている。
- ・ これにより、自社のフォークリフトを使い、製品を積み込むノウハウは自社労働者が一番長けていることから、慣れている労働者が運転する分、荷役作業における労働災害発生リスクは低下した。

【上記2及び3による効果】

- ・ 手積みによる作業時と比べ、フォークリフトを使用した荷積み時では、1回の所要時間は1／4程度に短縮！
- ・ 2024年4月からは、荷役作業時の料金について、G社が負担しトラック運送事業者へ支払うことになる(※)が、上記のとおりフォークリフトを使用した荷積みでは大幅な時間短縮となるため、当該料金負担がコストカットとなる！

(※)ドライバー自身は荷役作業は行わず基本的に待機しているが、その時間は要することになるため、新たにその分を附帯料金として支払うもの。

4 「土曜・日曜には製品輸送を行わない」ことの徹底

- ・ 従来より、着荷主においては土曜・日曜に製品の受け入れを希望する企業が少なかったこともあり、G社では一律に土曜・日曜には輸送を行わないことを決め、個々の着荷主に土曜・日曜の輸送回避を働きかけた。
- ・ 土曜・日曜の輸送を無くした（※着荷主への輸送は火曜～金曜とするよう配送計画を調整した）ことで、トラック運送事業者（ドライバー）は土曜・日曜が休日となり、ドライバーの休日確保の観点からもトラック運送事業者に喜ばれた。

働き方・休み方改善

ポータルサイトを活用して

働きやすい、休みやすい

職場をつくりませんか？

このウェブサイトは、皆さまに向けて、社員の働き方・休み方の見直しや改善に役立つ情報を提供しています。働きやすい職場づくりのために活用してみませんか？



<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

働き方休み方

検索

スマートフォンにも対応



働き方・休み方改善ポータルサイトでは、下記のように、ご関心に応じたページをそれぞれ用意しています。

自社や他社の取組状況を知りたい MY COMPANY AND OTHER COMPANIES		
働き方・休み方改善指標による企業の自己診断 にご関心のある方はこちら	 企業・社員向け自己診断をしたい 「働き方・休み方改善指標」を用いた自己診断 「働き方・休み方改善指標」を用いることで、最長労働時間や年次有給休暇に関する状況を把握しやすくなります。 「働き方・休み方改善指標」を活用して、働き方・休み方に関する自社の現状把握や、取組状況をチェックしてみましょう。	 企業の（働き方改革）取組事例を検索したい 取組・取組事例検索 働き方・休み方の改善に当たっては、社内の推進体制づくりや制度・ルールへの導入、情報提供、仕事の進め方の改善など、さまざまな取組があります。 会社の取組をご覧いただくことができます。
取組方法を知りたい HOW TO APPROACH		
勤務間インターバル制度 にご関心のある方はこちら	 勤務間インターバル制度について知りたい 勤務間インターバル制度	選択的週休3日制 にご関心のある方はこちら
時間単位の年次有給休暇 にご関心のある方はこちら	 時間単位の年次有給休暇制度を知りたい 時間単位の年次有給休暇制度	年次有給休暇の取得 にご関心のある方はこちら
「しわ寄せ」防止対策 にご関心のある方はこちら	 「しわ寄せ」防止対策について知りたい 「しわ寄せ」防止対策サイト	特別な休暇制度 にご関心のある方はこちら
働く人のワークエンゲージメント にご関心のある方はこちら	 ワークエンゲージメントについて知りたい ワークエンゲージメントの向上	キッズウィーク・地域の休暇取得促進 にご関心のある方はこちら

働き方・休み方の改善には、企業の実態を踏まえた上で、経営トップが見直しなどの判断をしていくことが重要です。

「働き方・休み方改善ポータルサイト」は、企業の皆さまに向けて、社員の働き方・休み方の見直しや改善に役立つ情報を提供するウェブサイトです。企業・社員の方が「働き方・休み方改善指標」を活用して自己診断をしたり、企業の取組事例を確認したりすることができます。また、働き方・休み方に関する様々な制度についても紹介しています。働き方・休み方改革の取組にぜひご活用ください。

企業・社員向けの診断ができます



企業・社員向け自己診断をしたい
「働き方・休み方改善指標」を用いた自己診断

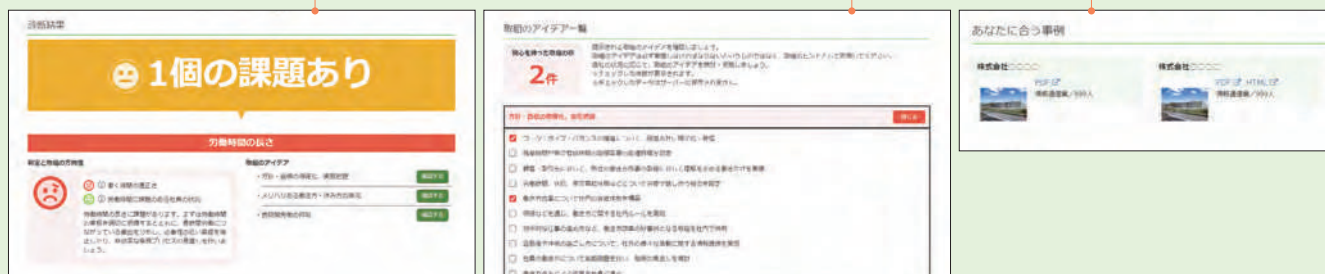


企業向け診断をすると…

- 1 自社の働き方・休み方に関する現状や課題を把握・分析することができます。
- 2 自社の働き方・休み方の改善に向けて、対策を検討するためのヒントが得られます。

また、合わせて社員向け診断を活用すると、社員の視点からも自社の働き方・休み方に関する現状を把握することができます。

「働き方・休み方改善指標」を用いることで、自社の長時間労働や年次有給休暇に関する状況を把握しやすくなります。企業向け診断を行い、自社の実態や課題を把握して、改善に向けての対策を検討しましょう。診断結果は、「判定と取組の方向性」、判定結果に対応する「取組のアイデア」「あなたに合う事例」などが表示されます。



※ユーザー登録をすることで診断結果を保存し、過去のデータと比較ができます。定期的に診断し、自社の取組状況をチェックしましょう！

企業の取組事例を検索できます



企業の（働き方改革）取組事例を検索したい
（会社・企業名）

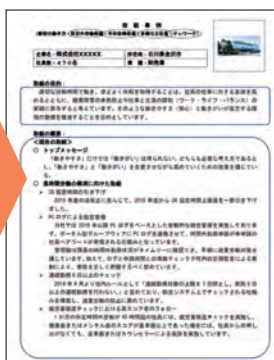


働き方改革に取り組んでいる企業の事例を、業種別、規模別で調べたり、キーワード検索ができます。

【働き方改革に取り組んでいる事例検索画面】



【働き方改革取組事例】



働き方・休み方に関する様々な制度

「勤務間インターバル制度」「年次有給休暇の計画的付与制度」「時間単位の年次有給休暇」「特別な休暇制度」などについて、企業の取組事例の紹介や、リーフレットなどの資料を掲載しています。



各制度に関するリーフレット（例）



スタートアップ労働条件

労働基準法の
基本的な仕組みを
知りたい。



労務管理・
安全衛生管理の
ポイントを知りたい。



起業に際して
支援相談や
サービスの
情報が欲しい。



スタートアップ労働条件 WEB診断

問目-1 就業規則・賃金・労働時間・年次有給休暇

就業規則を作成し、労働者に周知し、市町村に届け出ていますが、いずれか一つを選んでください。

0/10問

☐ 1. 周知し、届け出ている。

☐ 2. 作成しているが、周知していない。

☐ 3. 周知しているが、届け出していない。

☐ 4. 作成していない。

☐ 5. 労働者は10人未満であるが、作成しているし周知もしている。

☒ 6. 労働者は10人未満であり、作成していない。

労働者数は、アルバイトやパートタイマーも含まれます。

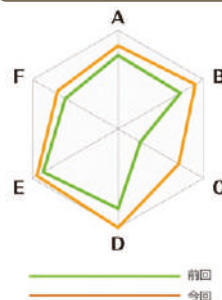
※テストモードとしてご利用の場合は、質問の4-6-8-9、10-3、10-6、10-7-10-9、10-14、10-15は表示されません。
※質問モードの場合は、お知らせとなります。

設問に答えて

設問に答えると、スコア判定が
明示されます

スコア判定

総合判定 ▶▶▶ 80/100



- A 募集・採用・労働契約の締結
- B 就業規則・賃金・労働時間・年次有給休暇
- C 母性保護・育児・介護
- D 安全衛生管理
- E 解雇・退職・懲戒解雇
- F 労働保険・社会保険、その他

赤：重大な問題点を含んでいます
黄：比較的重微な問題点を含んでいます
緑：確かめるべき点を含んでいます
白：問題点は含まれていません

募集・採用、解雇・退職などの全6カテゴリーの診断と、
トラックやバスの自動車運転者、
または介護業界特有の診断ができます。

◎診断結果だけでなく、改善等が必要な項目、
手続き・届出方法や関係支援策なども
提示します。

36協定届等作成
支援ツール

時間外労働を行うには、サブロク（36）協定届が必要です。36協定届を作成しようとしている事業者様、ぜひお役立てください。

- ・労使は、36協定届の様式を用いて36協定を締結することができます。
- ・協定届様式を用いて協定する場合は、労使ともに署名または記名押印をしてください。

1 入力

労使で協定する
内容を入力

協定届の様式入力画面。入力項目には「労働時間」「休日」「休日労働時間」などがあり、入力された値が右側の「入力上の注意」欄に反映されている。

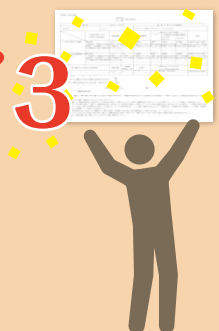
2 実際の36協定として
出力

36協定届の様式印刷画面。印刷された協定届の様式が示されている。

延長することができる時間

1日	1日を越える一定の期間（起算日）
3時間	1か月（毎月1日）
30時間	1年（4月1日）
250時間	2018年

管轄の
労働基準監督署に
届出 ※



※使用者の署名または
記名押印が必要です。





スタートアップ労働条件



自社の労働条件をチェックしてみませんか？

WEB診断の流れ



Step 1 カテゴリー選択

- ☐ 一般の設問のみ(41問)
- ☐ 一般の設問 + 自動車運転者[トラック](49問)
- ☐ 一般の設問 + 自動車運転者[バス](49問)
- ☐ 一般の設問 + 介護(51問)



- ☐ A 募集・採用、労働契約の締結(5問)
- ☐ B 就業規則・賃金・労働時間・年次有給休暇(10問)
- ☐ C 母性保護・育児・介護(8問)
- ☐ D 解雇・退職(7問)
- ☐ E 安全衛生管理(6問)
- ☐ F 労働保険・社会保険、その他(5問)

一般的な設問と、トラックやバスの自動車運転者、介護業界の設問に回答することができます。

一括診断、または、カテゴリーごとに診断することも可能です。

Step 2 診断

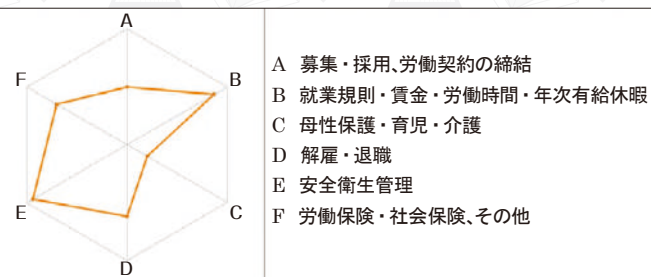
問 A-1 A 募集・採用、労働契約の締結

労働者を募集・採用する際に年齢を制限していますか。
いずれか一つを選んでください。 01/05問

- ☐ 1. 特段の必要性がある訳ではないが、制限している。
- ☐ 2. 特段の必要性があって制限している。
- ☐ 3. 制限していない。



総合評価
確かめるべき点が含まれています。
参考・支援情報等を手掛かりにして問題点の有無を確かめておくことをお勧めします。



設問画面です。いずれか一つを選んでください。

設問が全て終了すると、スコア判定が明示されます。

Step 3 診断結果

問 A-1 労働者を募集・採用する際に年齢を制限していますか。
いずれか一つを選んでください。

あなたの回答 3. 制限していない。

評価コメント 問題はありません。年齢によって一律に選別するのではなく、業務等に応じて適性や能力を見極めて採否を決めることが肝要です。今後とも、この方針を維持してください。

評価を記録

簡易印刷

詳細印刷

設問毎の回答に対する評価コメント、
基本情報、参考・支援情報も提示します。

今回の診断を記録(*)できます。また、
簡易印刷と詳細印刷も選択できます。

※会員登録されたユーザーのみ



tashikameyou
roudouzyouken

デキる猫は
今日も憂鬱

確かめよう 労働条件

吾輩は知っている
サイト・電話で
確認・相談できるのだ

ねえ、諭吉、
これってみんな
我慢してないかな？

解雇・
雇止め

有給
休暇

ハラス
メント

長時間
労働

©山田ヒツジ／講談社



サイトで確認

労働条件ポータルサイト

「確かめよう労働条件」

確かめよう労働条件

検索



携帯電話・スマホでも

>>



電話で相談

労働条件相談「ほっとライン」

は い ! ろ う どう
0120-811-610

相 談
対 応 時 間

【月～金】17:00～22:00

【土・日
祝 日】9:00～21:00

※12月29日～1月3日は除きます。

- ◆専門知識を持つ相談員が対応します。
- ◆厚生労働省委託事業
(委託先: 株式会社東京リーガルマインド)

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

労務管理の「困った！」を解決 私たちが重点的にサポートします

36協定の
書き方・結び方が
分からない

労働時間の
ルールが複雑で
よく分からない

自社の実態に
合った
社内規程を
作りたい

労働基準監督署
の届出に
必要な書類や
届出方法を
知りたい

\\ 私たちにご相談ください //

働き方改革推進支援センター

社会保険労務士等の専門家が、
労務管理の実務に関するご提案を
中心に支援します



柔軟な労働時間制度
の導入に関する相談



中小企業事業主向け
助成金の相談



働き方改革特設サイト内
相談窓口一覧

ご連絡はこちらから

労働時間相談・支援班

労働基準監督署の職員が、
労働時間に関する法令のご説明を
中心に支援します



労働時間制度全般の
法令・解釈の説明



自社の実態を踏まえた
36協定の締結・届出の
説明



全国労働基準監督署の
所在案内

私たちが
無料で
支援します！



さらなる経営改善を目指す方は・・・

よろず支援拠点

中小企業診断士等が支援します



新たな顧客獲得・
売上拡大に向けた支援



経営改善計画策定へのアドバイス、
資金繰り改善や事業再生など経営
改善に向けた支援

ご連絡は
こちらから
支援拠点一覧



お気軽にご相談ください



お悩みに応じた
アドバイス・支援機関へ
のお取次ぎを行います



中小企業・小規模事業者の皆さまへ こんなお悩みありませんか？



- ☒ 「働き方改革」で何から手を付けたら良いか分からない。
- ☒ 最低賃金が上がっているので、どう対応したらよいか知りたい。
- ☒ パートタイマーと正社員の賃金等を見直したい。(同一労働同一賃金)
- ☒ 残業を減らしたい。
- ☒ いろいろな助成金があるが、使い方が分からない。
- ☒ 就業規則を見直したい。
- ☒ 36協定の作り方を知りたい。
- ☒ 働き方の選択肢を増やしたい。
 - ・多様な正社員制度
 - ・選択的週休3日制
 - ・勤務間インターバル制度

※これらは相談の一例です



ぜひ／

働き方改革推進支援センターにご相談ください！

労務管理等の専門家が**全支援無料**で以下の支援を行っています。

コンサルティング

ご希望日に専門家が貴社を訪問またはオンライン対応にて課題解決に向けた支援を行っています。

個別相談

電話・メール・来所による個別相談を行っています。

セミナー開催 講師派遣

全体説明や個別テーマなど、ご要望に応じたセミナーを行っています。

神奈川働き方改革推進支援センター

〒231-0012 横浜市中区相生町4-69 関内和孝ビル5階

受付時間 平日 9:00～17:00

TEL 0120-910-090 FAX 045-264-7927

MAIL kanagawa@workstylereform.net

WEB <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/kanagawa/>

神奈川働き方改革推進支援センター

検索



令和8年度 厚生労働省委託事業

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

受託者：全国社会保険労務士会連合会

令和8年4月1日作成版1

神奈川働き方改革推進支援センター 専門家による無料相談 FAX申込書

FAX番号

045-264-7927

メール・電話でもお申し込みいただけます。

申込日： 年 月 日

会社名 事業所名			
業種		従業員数	名 (うち非正規雇用労働者 名)
所在地	〒 -		
ご担当者氏名		担当部署/役職	
電話番号		メールアドレス	
相談希望日時 ※お申し込みいただいた後、専門家の選定・日程調整を行います。	第1希望 月 日 時から 第2希望 月 日 時から ☐ 専門家と後日日程調整を希望する		
相談内容 (複数選択可)	☐ 働き方改革で何から手を付けたら良いか分からない ☐ 長時間労働の是正 ☐ 同一労働同一賃金 ☐ 生産性向上(業務効率化・IT活用) ☐ 多様な働き方の実現(多様な正社員・勤務間インターバル・週休3日制) ☐ 人手不足解消に向けた雇用管理改善 ☐ 外国人、高齢者の雇用 ☐ 給与体系、就業規則の見直し ☐ 人材育成・教育訓練 ☐ 育児・介護休業規定の整備 ☐ ハラスメント対策 ☐ 女性の活躍推進 ☐ テレワーク勤務の導入 ☐ 補助金・助成金制度の活用 ☐ その他()		
専門家相談を知ったきっかけ	☐ 労働局からの紹介 ☐ ハローワークからの紹介 ☐ 厚生労働省HP(働き方改革特設サイト) ☐ 過去にセンターを利用したことがある ☐ よろず支援拠点からの紹介 ☐ 知人・取引先企業からの紹介 ☐ その他() ☐ 労働基準監督署からの紹介 ☐ 商工会議所・商工会からの紹介 ☐ 労働局HP ☐ 金融機関からの紹介 ☐ 案内ポスター・チラシ		

お問い合わせ先

神奈川働き方改革推進支援センター

〒231-0012 横浜市中区相生町4-69 関内和孝ビル5階

TEL:0120-910-090

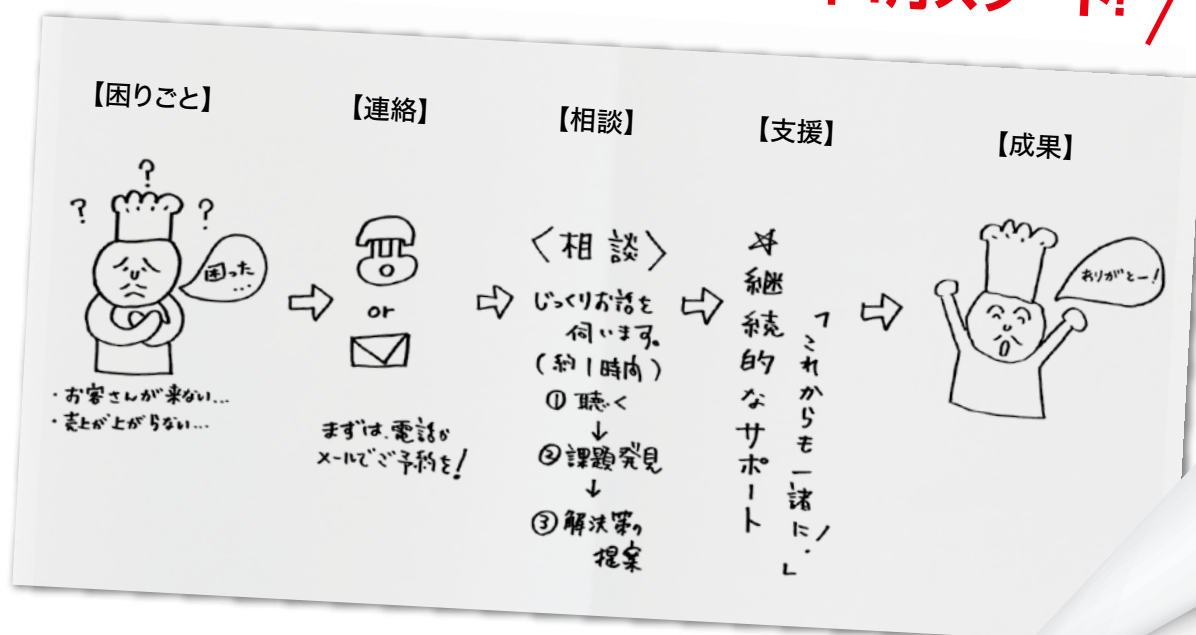
MAIL:kanagawa@workstylereform.net

※ ご記入いただいた情報は当センターが厳重に管理し、本事業の目的以外では使用しません。

よろず 使の いかた

YOROZU no TSUKAIKATA

“生産性向上支援センター”2026年4月スタート!



うまく
使ってる方達
教えます!

「知恵」を「提案」し、共に行動します!

神奈川県よろず支援拠点「提案力」で勝負!

令和8年度は、27名のコーディネーターが様々な課題に立ち向かいます。

- 【1】 解決が困難な経営課題に応じます⇒「**総合的・先進的アドバイス**」
- 【2】 課題に応じて、チームを組んで支援します⇒「**チームの編成を通じた支援**」
- 【3】 ネットワークを活用して、的確な地域の支援機関を紹介します⇒「**ワンストップサービス**」

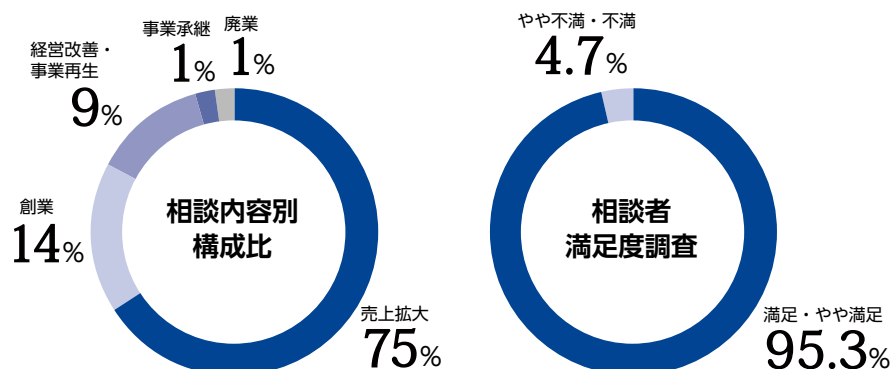


チーフコーディネーター
貝吹 岳郎

●中小企業診断士

◆経営改善、営業、補助金活用、人事関連、食品関連、などなど全ての業種に対応します。

■神奈川県よろず支援拠点 令和7年度相談実績



■神奈川よろず支援拠点 在籍コーディネーター 横浜(本部)

 天満 正俊 ●中小企業診断士 ◆経理・営業管理等マーケティング戦略	 浦川 拓也 ◆広報、メディア戦略、ファンづくりマーケティング	 酒井 和美 ●中小企業診断士 ◆製造業の生産性改善再生支援	 井上 真伯 ●中小企業診断士 ◆事業再生、金融支援、ワンストップ対応
 三嶋 沙織 ●中小企業診断士 ●キャリアコンサルタント ◆事業計画、IT活用、広報、補助金活用	 宮本 拓 ●中小企業診断士 ◆IT活用 生産管理 業務改善	 濱田 良祐 ●中小企業診断士 ◆IT活用、人材育成 営業支援、経営計画策定	 斎藤 優子 ●中小企業診断士 ◆経営改善、DX推進 事業化支援、業務効率・品質改善 人材組織改善
 山岸 謙一 ●中小企業診断士 ◆情報システム企画、WEBマーケティング	 山寺 哲二 ●中小企業診断士 ●社会保険労務士 ◆生産性向上、人事・労務管理	 吉崎 哲司 ●中小企業診断士 ●税理士 ◆税務、会計、財務	 小西 龍一 ●中小企業診断士 ◆売上拡大・営業力強化 人材活用・組織活性化 経営改善、海外展開
 今江 亮一 ●中小企業診断士 ◆生産性向上・販売促進 IT・AI活用・DX支援	 仲田 香織 ●中小企業診断士 ◆Webマーケティング 販路開拓・創業 人材教育等	 野島 啓佐 ●中小企業診断士 ◆事業計画策定・創業支援 労務管理・補助金活用	 狩倉 博之 ●弁護士 ◆法律
 佐藤 睦巳 ●弁護士 ◆法律	 田子 陽子 ●弁護士 ◆法律	 中野 智仁 ●弁護士 ◆法律	

お近くの 「よろず」へどうぞ!



◆経営支援、資金繰りアドバイス、補助金活用・申請支援、「決断」をサポートします!

江守 正

相模原〈月・水・金〉
相模原市中央区中央 3-12-1
相模原市立産業会館 3F



●中小企業診断士
●キャリアコンサルタント
二級知的財産管理技能士
経営革新・技術経営、商品開発ものづくり支援、現場力向上

加藤 茂

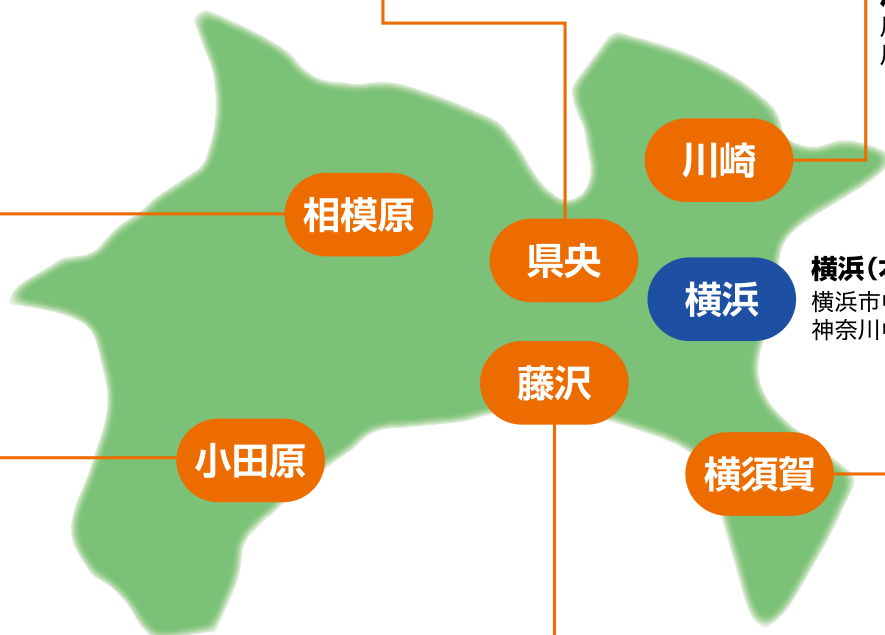
県央〈月・水・金〉
海老名市下今泉 705-1
神奈川県立産業技術総合研究所 5F



●中小企業診断士
◆マーケティング戦略、ブランディング、店舗開発(色彩)
1級カラーコーディネーター

高橋 玲子

川崎〈月・水・金〉
川崎市幸区堀川町 66-20
川崎市産業振興会館 7F



横浜(本部)
横浜市中区尾上町 5-80
神奈川中小企業センタービル 4F



●中小企業診断士
◆事業承継、M&A、営業支援、創業

大野 順弘

横須賀〈月・水・金〉
横須賀市平成町 2-14-4
横須賀商工会議所 2F



●中小企業診断士
◆創業支援
事業計画策定
補助金活用
生産性向上

片桐 新悟

小田原〈月・水・金〉
小田原市本町 4-2-39
小田原箱根商工会議所会館 4F



●中小企業診断士
◆経営改善、新規事業、補助金活用、財務、企業間マッチング

門馬 秀憲

藤沢〈月・水・木〉
藤沢市藤沢 607-1
藤沢商工会館 5F



●中小企業診断士
◆生産性向上、品質管理、海外展開
貿易業務全般

富森 富士夫

湘南エリア(出張相談)
茅ヶ崎市役所、鎌倉市役所、逗子市商工会にて、出張相談中。
(スケジュールはお問い合わせください)

新設

生産性向上支援センター

「今の業務を、もっと楽に、もっと効率的に」

生産性向上支援センターは人手不足に負けない強い現場づくりを目指します

令和8年度から「神奈川県よろず支援拠点」内に、新たに「生産性向上支援センター」が誕生します。当センターは、中小企業・小規模事業者の皆さまが省力化投資や工程改善等を通じて生産性を高め、持続的な成長を実現できるよう、現場に寄り添った支援をします。

■ 生産性向上支援センターとは？

「人手不足で業務が回らない」「どこをデジタル化・省力化すればいいかわからない」といった課題に対し、専門家が複数回の現場訪問型による徹底した伴走支援を行います。「省力化投資促進プラン」[※]を強力に実行する拠点として、特に以下の重点9業種をはじめとする皆さまの生産性向上を支援します。

重点支援業種：飲食業、宿泊業、小売業、生活関連サービス業（理美容・クリーニング・冠婚葬祭等）、
その他サービス業（自動車整備・ビルメンテナンス等）、製造業、運輸業、建設業、警備業

※省力化投資促進プラン 内閣官庁ホームページ https://www.cas.go.jp/jp/selsaku/atarashii_sihonsyugi/

■ 具体的な支援メニュー（相談は全て無料）

「生産性向上支援サポーター」が現場へ直接伺い、実態に即したアドバイスをを行います。

1. 課題の可視化・分析 業務プロセスや従業員シフトを可視化し、現場のどこに課題があるかを特定します。
2. 改善計画の策定支援 「生産性向上取組計画」の作成に向けた資料提供やアドバイス、現場の導線・レイアウト見直しの提案を行います。
3. 省力化機器・システムの導入助言 貴社の課題解決に最適な省力化機器やITシステムの導入に関する具体的な助言を行います。



■ 特徴

「よろず支援拠点」や地域の商工会・商工会議所、金融機関等と緊密な連携を図ることで、経営全般の相談から専門的な生産性向上策まで、ワンストップで質の高い支援を提供できる体制を整えています。

中小企業の皆さまの生産性向上支援のために徹底的に伴走支援！

現場での支援に重点を置いた“よろず支援拠点”内の新組織です。

こんなお悩みを抱えていませんか？



生産性向上支援センター

よろず支援拠点

NEW! 生産性向上
支援センター

2026年4月開設予定

賃上げの実現
に向けた企業の取組を
無料で後押し

3つの特徴

生産性向上の「プロ」が支援

経験・経歴豊富なプロが現場に合ったアドバイス



POINT 1

無料・複数回の現場訪問

相談にいく時間がない方もサポーターが通います



POINT 2

補助金活用にもメリット

補助金採択の履歴で加点が付けられます



POINT 3

国の省力化投資促進プランの一部としての位置づけ

重点対策8業種

省力化投資
促進プラン



中小企業・小規模
事業者の賃金向上
推進5か年計画。
集中的な省力化投資・
生産性向上を
実現する。



サポーターのご紹介

統括サポーター



◆得意支援業種◆

製造業、小売業、
サービス業、
飲食業

対応日：月・火・水・木

【中小企業診断士・ITコーディネータ】

森 智亮

「よろず支援拠点」は、国が全国各都道府県に設置している無料の経営相談所です。その中でも生産性向上支援センターは、人手不足などの課題に直面する中小企業等の皆様が、ムリなく”成果が出る”生産性向上に取り組めるよう支援を行っています。



サポーター



◆得意支援業種◆

製造業、卸売業、
宿泊業、運輸業、
サービス業

対応日：月・火・金

【中小企業診断士】

竹本 正人



◆得意支援業種◆

飲食業、宿泊業、小
売業、生活関連サー
ビス業（理美容・ク
リーニング等）、製
造業

対応日：月・火・金

【中小企業診断士・事業承継士・
国家資格キャリアコンサルタント】

須藤 弘幸



◆得意支援業種◆

製造業、飲食業、
サービス業、卸売業

対応日：月・火・水

【中小企業診断士・
事業承継士・文書管理情報士】

森 彦明



◆得意支援業種◆

製造業、ITサービス業

対応日：月・木

【中小企業診断士】

黒川 敦雄



◆得意支援業種◆

医療業、
介護・福祉業

対応日：月・水・木

【社会福祉士・介護支援専門員・
介護福祉経営士2級】
あやな

林 英奈



◆得意支援業種◆

製造業、運輸業、
建設業

対応日：月・火・金

【中小企業診断士・ITコーディネータ】

藪内 康彦

お問い合わせ

〒231-0015

神奈川県横浜市中区尾上町5-80 神奈川中小企業センタービル4F

TEL : **045-633-5100** E-Mail : yorozu-seisansei@kipc.or.jp

(平日9～17時)



神奈川県よろず支援拠点

窓口	対応日	所在地
神奈川県よろず支援拠点 (本部)	月・火・水・木・金 受付時間 9:00～17:00	〒231-0015 横浜市中区尾上町5-80 神奈川中小企業センタービル4階 ※ 2026年秋頃に8階移転予定
県央サテライト	月・水・金 受付時間 9:00～17:00	〒243-0435 海老名市下今泉705-1 神奈川県立産業技術総合研究所内5階
横須賀サテライト		〒238-0013 横須賀市平成町2-14-4 横須賀商工会議所2階
小田原サテライト		〒250-0012 小田原市本町4-2-39 小田原箱根商工会館4階
川崎サテライト		〒212-0013 川崎市幸区堀川町66-20 川崎市産業振興会館7階
藤沢サテライト	月・水・木 受付時間 9:00～17:00	〒251-0052 藤沢市藤沢607-1 藤沢商工会館5階
相模原サテライト	月・水・金 受付時間 9:00～17:00	〒252-0239 相模原市中央区中央3-12-1 相模原市立産業会館3階
生産性向上支援センター	月・火・水・木・金 受付時間 9:00～17:00	〒231-0015 横浜市中区尾上町5-80 神奈川中小企業センタービル4階 ※ 2026年秋頃に8階移転予定

公益財団法人 神奈川産業振興センター

〒231-0015 横浜市中区尾上町5-80 神奈川中小企業センタービル4階

TEL:045-633-5071 E-mail:yorozu@kipc.or.jp

自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイトをリニューアルしました！



「物流情報局」OPEN

2024年4月に「流通業務の総合化及び効率化の促進に関する法律及び貨物自動車運送事業法の一部を改正する法律」が成立するなど、トラックドライバーの荷待ち・荷役時間の削減に向けた対策が本格化しています。

こうした状況を踏まえ、

「自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイト」内に **物流情報局** を開設しました。



▲荷主の方



▲事業者の方

トラックトップページ

いま、考えてみませんか？

**物流を支える
トラック運転者**
のこと。

新規OPEN!!

物流情報局

NEW

① 荷主の皆さまへ

② 事業者の皆さま
(トラック運転者の皆さま) へ

物流情報局では、荷主の方、トラック運送事業者の方が協力して荷待ち・荷役時間の削減に取り組めるよう、最新の情報を発信していきます！！

物流情報局では、このような情報を発信しています。



労働基準局広報キャラクター
たしかめたん



荷待ち・荷役時間削減等に向けた対応

- 物流の適正化・生産性向上に向けた荷主事業者・物流事業者の取組に関するガイドライン
- 標準的運賃
- トラックGメン など



今後施行される法令のポイント

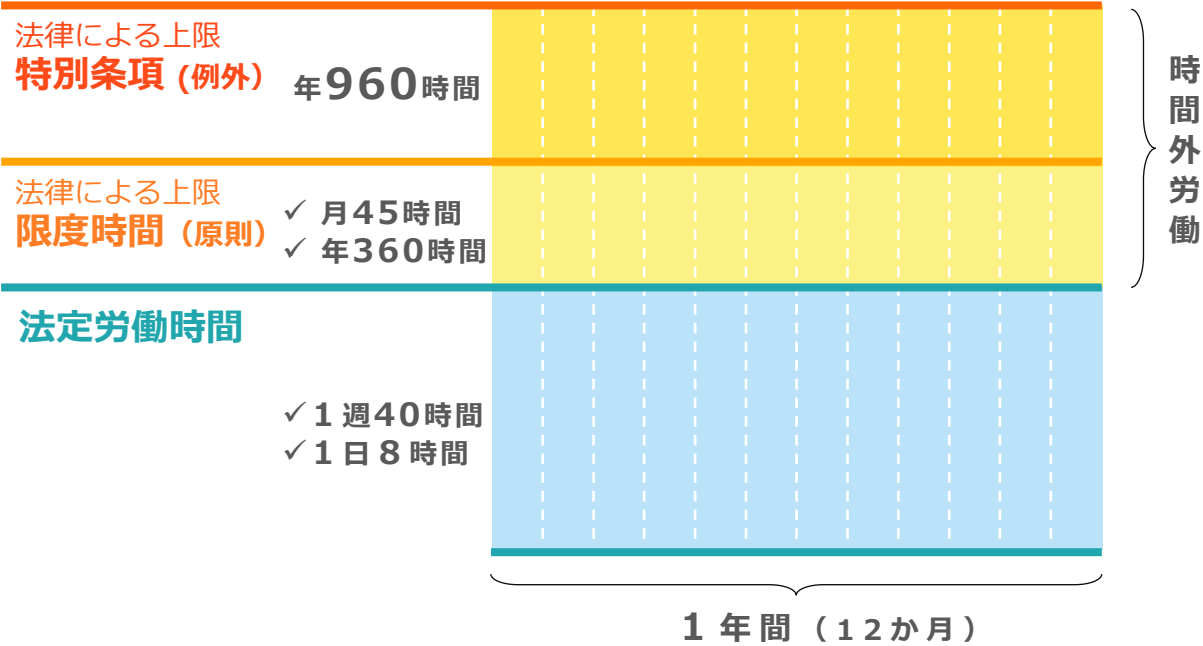
- 改正物流法、関係省令 など



トラック運送事業者の皆さま向けのご相談先

- 働き方改革推進支援センター など

自動車運転者の時間外労働の上限規制（2024年4月適用開始）



改正された改善基準告示の主な内容（2024年4月適用開始）

トラック運転者について

	2024年3月31日まで	2024年4月1日以降
 1年の拘束時間	3,516時間以内	原 則：3,300時間以内 例外（※1）：3,400時間以内
1か月の拘束時間	293時間以内 労使協定により、年6か月まで320時間まで延長可	原 則：284時間以内 例外（※1）：310時間以内（年6か月まで）
1日の休息期間	継続8時間以上	原則： 継続11時間与えるよう努めることを基本とし、 9時間を下回らない 例外： 宿泊を伴う長距離貨物運送の場合（※2）、継続8時間以上（週2回まで） 休息期間のいずれかが9時間を下回る場合は、運行終了後に継続12時間以上の休息期間を与える

※1 労使協定により延長可（①②を満たす必要あり）

① 284時間超は連続3か月まで。

② 1か月の時間外・休日労働時間数が100時間未満となるよう努める。

※2 1週間における運行がすべて長距離貨物運送（一の運行の走行距離が450km以上の貨物運送）で、一の運行における休息期間が住所地以外の場所におけるものである場合

改善基準告示について、詳しくはこちらをご覧ください。➤



令和8年10月1日から *だしかめよう!*

神奈川県

使用者も
労働者も



最 低 賃 金

時
間
額

1,279 円

前 年 比 **54 円 UP!!**



業 務 改 善 助 成 金

業務改善助成金コールセンター

0120(366)440



キ ャ リ ア ア ッ プ 助 成 金

神 奈 川 助 成 金 セ ン タ ー

045(650)2859



厚生労働省

ひと、くらし、みらいのために

最低賃金に関する問合せ先

神奈川県労働局賃金室

045(211)7354

賃金引き上げ 特設ページを公開中!

この特設ページには、賃金引き上げを実施した企業の
取り組み事例や、各地域における平均的な賃金額が
わかる検索機能など、賃金引き上げのために参考となる
情報を掲載しています。

賃金引き上げを検討される際に、是非ご利用下さい!



賃金引き上げ特設ページのメニュー



MENU1

賃金引き上げに向けた
取り組み事例の紹介



MENU2

地域・業種・職種ごとの
平均的な賃金検索機能



MENU3

賃金引き上げに向けた
政府の支援策の紹介

PICK UP!

地域・業種・職種の平均的な賃金検索機能

いざ賃金を引き上げようと思っても、いくらにすれば良いか悩ましいところ…。賃金検索機能は、地域・業種・職種の
平均的な賃金を調べることができます。企業内の賃金を決める上での参考としてお使いいただけます。

検索結果の例

A県における「▲▲業」における平均的な賃金額

A県	所定内給与額(月額) (千円)	所定内給与額時給 (円)	年間賞与等特別給 (千円)
合 計	378.9	2,301	1,339.3
～19歳	186.7	1,125	122.0
20～24歳	221.1	1,351	420.8
25～29歳	260.1	1,586	783.7
30～34歳	301.1	1,821	959.6
35～39歳	354.5	2,149	1,213.0
40～44歳	401.5	2,428	1,422.3
45～49歳	412.5	2,490	1,482.9
50～54歳	460.6	2,780	1,889.8
55～59歳	492.7	3,042	1,983.9
60～64歳	344.0	2,110	1,068.1
65～69歳	284.4	1,734	542.2
70歳～	266.4	1,602	296.6

A県における「職種」別における平均的な賃金額

職 種	平均年齢	所定内 給与額(月額) (千円)	所定内 給与額時給 (円)	年間賞与等 特別給 (千円)
生産工程従事者	41.6歳	283.3	1,700	683.1
はん用・生産用・業務用 機械器具組立従事者	44.2歳	274.1	1,675	905.9
金属プレス従事者	42.6歳	281.2	1,595	719.1
金属溶接・溶断従事者	38.8歳	269.9	1,579	824.9
運搬・清掃・包装等従事者	48.4歳	251.3	1,533	432.9
清掃員(ビル・建物を除く)、 廃棄物処理従事者	49.4歳	282.6	1,759	623.5

A県の「短時間労働者」における平均的な賃金額

A県	1時間当たり 所定内給与額(円)	A県	1時間当たり 所定内給与額(円)
産業計	1,752	製造業	1,483

詳しくは賃金引き上げ特設ページでチェック▶

<https://saiteichingin.mhlw.go.jp/chingin/>



賃金引き上げに向けた取り組み事例の紹介

CASE1 株式会社ゆめの樹 洋菓子の製造・販売業

パート・アルバイト5名の時給を5.5%、正社員は中小企業退職金制度の掛け金を平均20%引き上げた。これらの原資を生み出すため業務改善助成金を活用して、シュリンクバッカー（熱縮包装機）を導入。長期の冷凍保存ができるだけでなく、廃棄処分も激減し、1カ月約10万円ものコスト削減にも結びついた。無駄と思われる固定費を削減しながら売上を伸ばし、利益を確保して従業員に還元するのは経営者の責任という。

COMPANY PROFILE
企業プロフィール

- 社所在地：熊本県八代市
- 従業員数：12名



CASE2 栄研化学株式会社 医薬品・試薬等製造販売業

正社員を対象に、定期昇給を含めて平均で前年度比9.0%を超える年収の引き上げを実施。また、非正規雇用者には正社員に先立って時給を100円引き上げ、昼食補助手当支給や正社員へのキャリアアップ促進も強化。併せて、賃金・労働条件の改善について約2年にわたる労働組合との話し合いを経て、役割・職責に応じた報酬体系などを内容とする新人事・賃金制度を導入した。

COMPANY PROFILE
企業プロフィール

- 本社所在地：東京都台東区
- 従業員数：708名、連結754名（2023年3月31日現在）



CASE3 南九施設株式会社 造園・土木工事業

生産性向上のための設備投資を支援する業務改善助成金を活用し、手書きの紙媒体で管理していた顧客情報を電子化し、迅速な検索を可能とした。業務改善助成金による支援もあいまって、時給制の従業員の賃金を60円引き上げることができた。続いて、働き方改革推進支援助成金を活用し、ホワイトボードを電子化。進捗を現場から直接記入できるようになり、現場作業員が直帰できるようになるなど作業効率が向上。また、協力会社もホワイトボードを確認・編集可能な仕組みとしたため、電話業務も大幅に減ったという。

COMPANY PROFILE
企業プロフィール

- 本社所在地：鹿児島県鹿児島市
- 従業員数：19名



主な支援策の紹介

業務改善
助成金

キャリアアップ
助成金

ものづくり・
商業・サービス
補助金

IT導入補助金

賃上げ
促進税制

働き方改革推進支援センター

よろず支援拠点

その他にも様々な支援策をご用意

▶「年収の壁・支援強化パッケージ」のご案内

人手不足への対応が急務となる中で、パート・アルバイトで働く方が「年収の壁」を意識せず希望どおり働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対応として下記施策に取り組めます。

106万円の壁
への対応

130万円の壁
への対応

配偶者手当
への対応

年収の壁・支援強化パッケージの
詳細はこちら



賃金引き上げの支援策

厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

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き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象(※)です。

※申請前の賃金引き上げ、交付決定前の設備投資は対象となりません。

活用例 事業場内最低賃金労働者3人の時給を70円引き上げた場合、設備投資にかかった費用に対し最大100万円が助成されます。



活用のポイント

賃上げ + 設備投資

賃上げコース区分	助成上限額
50円コース	30～130万円
70円コース	40～300万円
90円コース	90～600万円

- ・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、賃金の引き上げ額、引き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

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。



活用のポイント

非正規雇用労働者の賃上げ

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)

- ・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あり
- ・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。

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	加算	
		賃上げ	割増賃金率
業種別課題対応コース(※1)	25～550万円	6～360万円(※2)	25～100万円
労働時間短縮・年休促進支援コース	25～200万円		
勤務間インターバル導入コース	50～150万円		



活用のポイント

労働時間削減等の取組

(賃上げ・割増賃金率) + 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)常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、5%以上の賃上げに係る加算額は2倍になります。

また、常時使用する労働者数が10人未満の場合は、5%以上の賃上げに係る加算額は2.5倍になります。

(※3)別途団体向けのコースあり。

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

(※3) 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。)

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**雇用管理制度**(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、賃上げを行った場合、最大325万円が支給されます。

区分	助成額・助成率(※1・2)
①賃金規定制度	
②諸手当等制度	50万円(40万円)
③人事評価制度	
④職場活性化制度	
⑤健康づくり制度	25万円(20万円)
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の62.5%又は75%(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225万円(150万円)。

より高い処遇への労働移動等への支援

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、雇い入れた中途採用者について、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、出向元・出向先双方の事業主に対して助成(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。

支援策の詳細はHPをチェック

厚生労働省HP

「賃上げ」支援助成金パッケージ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku_nitsuite/bunya/package.00007.html



(R8.4)

神奈川県における中小企業・小規模事業者の皆様へ～ 最低賃金・賃金引き上げ・生産性向上に向けた支援策～

賃金引き上げに関する支援

① 業務改善助成金

業務改善助成金

検索

問合先：業務改善助成金コールセンター 電話：0120-366-440

神奈川労働局雇用環境・均等部企画課 電話：045-211-7357

【HP】 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/03.html

事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を50円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等に要した費用の一部を助成します。

【対象となる方】

- ・ 中小企業、小規模事業者であること（大企業と密接な関係を有する企業（みなし企業）でないこと）
- ・ 事業場内最低賃金が、令和8年度地域別最低賃金未満であること
- ・ 解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと

申請期間：令和8年9月1日（火）～ 適用される地域別最低賃金発効日の前日
又は同年11月30日のいずれか早い日

賃金引き上げ期間：令和8年9月1日（火）～ 申請事業所に適用される
地域別最低賃金発効日の前日



② キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金

検索

問合先：神奈川労働局助成金センター 電話：045-650-2859

【HP】 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

パートタイム労働者など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。

【対象となる方】

雇用保険適用事業所ごとに有期雇用労働者等のキャリアアップに取り組む者を「キャリアアップ管理者」として配置し、事業主が作成する「キャリアアップ計画」に基づき、各コースのいずれかを実施した事業主



生産性向上に関する支援

③ 中小企業省力化投資補助金

省力化補助金

検索

問合先：中小企業省力化投資補助事業コールセンター 電話：0570-099-660

【HP】 <https://shoryokuka.smrj.go.jp>

【カタログ注文型】 人手不足に悩む中小企業などが、省力化製品のリスト（カタログ）から選んで導入し、販売事業者と共同で「労働生産性平均成長率3%向上」を目指す事業計画に取り組むものを対象として補助します。

※随時公募受付中

【一般型】 事業内容に合わせて多様な設備やシステムが導入できます（「労働生産平均成長率4%向上」を目指す事業計画が対象です。）。

※第7回公募申請期間：令和8年6月上旬～7月下旬（予定）



賃金引き上げに関するサイトの案内

賃金引き上げ
特設ページ

賃上げ特設ページ

検索

「賃上げ」支援助成金
パッケージ



その他の支援事業
（厚生労働省HP）

厚生労働省 賃金引き上げ

検索



④ 生産性向上促進事業費補助金

神奈川生産性向上

検索

問合先：神奈川県生産性向上補助金事務局(受託者：テルウェル東日本株式会社)

電話：045-315-3755

[HP] <https://r8seisansei.pref.kanagawa.jp/>

生産性向上に資する設備導入等の経費の一部を補助します。

【対象となる方】 神奈川県内に事業所を有する中小企業者等

【公募期間】 一般枠・グループ化支援枠

6月公募 令和8年5月1日(金)～6月30日(火)

7月公募 令和8年7月1日(水)～7月31日(金)

8月公募 令和8年8月3日(月)～8月31日(月)

創業者成長支援枠

令和8年5月1日(金)～8月31日(月)



⑤ 小規模事業者デジタル化支援推進事業費補助金

神奈川デジタル補助金

検索

問合先：神奈川県小規模デジタル補助金班 電話：070-1187-0348

[HP] https://www.pref.kanagawa.jp/docs/m2w/shokibo_digital/r8.html

人手不足の解消や業務効率化に資するシステム導入等の経費の一部を補助します。

【対象となる方】 神奈川県内に事業所を有する小規模事業者等

【公募期間】 令和8年4月15日(水)～9月30日(水)

※予算額に達し次第受付を終了します。



⑥ 神奈川県賃金アップ支援金

神奈川県 賃金アップ

検索

問合先：神奈川県賃金アップ支援金事務局 電話：050-5810-6950

[HP] <https://r8chinginup.pref.kanagawa.jp/>

物価高騰などによりコスト負担が重くなる中であっても、令和8年4月1日から9月30日までに、一定額以上の賃金の引上げを行った事業者に対し、「神奈川県賃金アップ支援金」を交付します。

【支援金の概要】

県内に事業所を有する中小企業者等が、交付要件等を満たした場合、1事業者当たり最大500万円の支援金を交付。

【申請受付期間】 令和8年5月29日(金)～12月4日(金)



専用サイト

横浜市

⑦ 「先端設備等導入計画」の認定

先端設備等導入計画

検索

問合先：横浜市経済局ものづくり支援課 電話：045-671-3490

[HP] <https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/seisansei/index.html>

国が実施する先端設備等導入制度に基づき、中小企業者が労働生産性を一定程度向上させる目的で策定する「先端設備等導入計画」について、横浜市の導入促進基本計画に合致する場合に認定を行います。加えて、①認定支援機関から「投資計画に関する確認書」の発行を受け、②賃上げ方針の表明を併せてすることで、計画認定日から令和9年3月31日までに新規で取得された設備について、固定資産税の特例が受けられます。

【対象となる方】 横浜市内の事業所に先端設備等を導入する中小企業者



中小企業庁HP

⑧ 中小企業デジタル化推進支援事業

横浜市 デジタル化支援

検索

問合先：横浜市経済局ものづくり支援課 電話：045-671-3490

中小企業等の人手不足解消と生産性向上を支援するため、社内デジタル人材育成のための講座の開催や、専門家の訪問により企業のデジタル化の課題解決に取り組む伴走支援を行います。

【対象となる方】 横浜市内の中小企業

【公募期間】 令和8年6月中旬頃予定



⑨ 川崎市中小企業成長環境支援補助金

川崎市中小企業成長環境支援

検索

問合先：川崎市経済労働局経営支援部経営支援課 電話：044-200-3896

【HP】 <https://www.city.kawasaki.jp/280/page/0000186427.html>

市内中小事業者等の生産性向上や人材の確保・定着に資する取組をサポートします。

【対象となる方】川崎市内に事業所を有して1年以上事業を営む中小事業者等

【公募期間】エントリーシート：令和8年9月11日（金）まで

補助金交付申請書：令和8年9月30日（水）まで

※先着順であり、予算額に達し次第受付を終了します。



相模原市

⑩ 相模原市ロボット導入補助金

相模原ロボット補助金

検索

問合先：相模原市環境経済局経済部産業支援・雇用対策課 電話：042-707-7154

【HP】 https://industry.city.sagamihara.kanagawa.jp/cat_info/robo/

製造、梱包、仕分、配送等の工程にロボットを導入し、当該行程の生産性向上を図る事業者を支援するため、導入経費の一部を補助します。

【対象となる方】相模原市内に事業所を有する中小企業者 補助率 2 / 3 以内
（大企業の場合は、補助率が 1 / 2 以内）

【申請期限】令和8年7月3日（金）17時まで

※申請後、選考により審査結果及び補助金額を通知します。



⑪ ロボット導入支援事業

相模原ロボット支援事業

検索

問合先：株式会社さがみはら産業創造センター 電話：042-770-9119

【HP】 <https://www.sic-sagamihara.jp/robot/>

地域企業へのロボット導入促進を目的に設立した「さがみはらロボット導入支援センター」を運営し、ものづくり企業の生産性向上を支援します。「ロボット」はもちろん、「AI」「IoT」「カイゼン」など、相談企業の課題に応じた幅広い支援のほか、実践的な研修・セミナーの開催を通して、現場を担うエンジニアの育成もしています。

委託先：株式会社さがみはら産業創造センター



⑫ ものづくり企業総合支援事業

相模原ものづくり支援事業

検索

問合先：公益財団法人相模原市産業振興財団 電話：042-759-5600

【HP】 <https://ssz.or.jp/support/monodukuri>

中小企業診断士等のコーディネーターが、ものづくりを中心とした企業を訪問し、事業者が求める経営課題の解決に向けて総合的なサポートを行い、中小企業の経営の安定と成長を支援します。

商談会や展示会の情報提供、設備投資の補助金の情報提供や申請を支援します。

委託先：公益財団法人相模原市産業振興財団



相談窓口

⑬ 神奈川働き方改革推進支援センター

問合先：0120-910-090

または kanagawa@workstylereform.net

【HP】 <https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/kanagawa/>

consultation/kanagawa/

神奈川働き方センター

検索

中小企業・小規模事業者の皆様の働き方改革の取組の支援することを目的として、労務管理の専門家が時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金、賃金引上げ等に関する個別相談やコンサルティング、セミナーの開催をしています。



⑭ よろず・ワンストップ相談窓口

問合先：045-633-5071

【HP】 <https://www.kipc.or.jp/business-pport/management/>

KIP 総合相談窓口

検索

中小企業・小規模事業主の皆さんが抱える取引上の悩み相談を受けております。問題解決に向けて、相談員や弁護士がアドバイスを行います。

令和8年度から新たに「生産性向上センター」を開設しました。





令和8年度「働き方改革推進支援助成金」 業種別課題対応コース（**運送業等**）のご案内



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等に向けた環境整備に取り組む、**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**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！

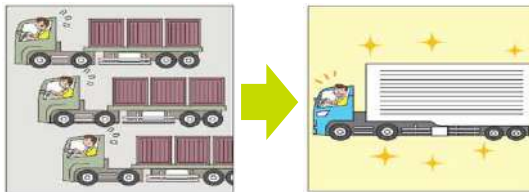
運行に伴う事務作業を効率化し、労働時間を削減したい！

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

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）に「交付申請書」を提出

申請期限：令和8年11月30日(月)

交付決定後、提出した計画に沿って改善事業を実施

事業実施：

令和9年1月31日(日)まで

雇用環境・均等部（室）に支給申請

申請期限：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9年2月5日（金）のいずれか早い日

（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、裏面をご覧ください。

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働き方改革推進支援センター または 都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）にお尋ねください。電子申請システムによる申請も可能です。（<https://www.jgrants-portal.go.jp/>）



働き方改革推進支援センター



都道府県労働局



申請様式など



電子申請システム「J Grants」

業種別課題対応コース（運送業等）の助成内容

対象事業主

【対象事業主の要件】

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であること。
2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて、年休管理簿や就業規則等を整備していること。

など

改善事業（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

（※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。

成果目標

「成果目標」を1つ以上選択の上、その達成を目指して「改善事業」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・休日労働時間数の削減
- ② 所定外労働時間数の削減
- ③ 年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入
- ④ 時間単位の年次有給休暇制度と、交付要綱で規定する特別休暇を1つ以上新規導入
- ⑤ 10時間以上の勤務間インターバルの導入

助成上限額と助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、上記「改善事業」の実施に要した経費の一部を助成します。

上限額	選択した上記「成果目標」に設定された、右記から⑤までの助成上限額に、右記の加算制度における上限額への加算額を 合計した金額
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率 3 / 4（※2）を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

（※2） 常時使用する労働者数が30人以下かつ、「改善事業」の⑥・⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合は、補助率 4 / 5。

成果目標①の上限額

		事業実施後の設定時間数	
		月60時間以下	月60時間を超え月80時間以下
事業実施前の設定時間数	月60時間を超え月80時間以下	200万円	—
	月80時間超	250万円	150万円

成果目標②の上限額（※3）

削減した労働者1人あたりの所定外労働時間数	助成上限額
5時間以上10時間未満	50万円
10時間以上	100万円

（※3） 成果目標①及び②は同時に選択できない。

成果目標③、④の上限額：各25万円

成果目標⑤の上限額

休憩時間数（※4）	1企業当たりの上限額（※5）
10時間以上11時間未満	150万円
11時間以上	170万円

（※4） 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憩時間数のうち、最も短いものを指します。

（※5） 勤務間インターバルを適用する労働者の範囲の拡大、勤務間インターバルの時間延長の場合は、上表の1/2が上限額となります。

加算制度

成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算（※6）

（常時使用する労働者が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	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円（上限60万円）
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）
7%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円（上限360万円）

（※6） 常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、達成した成果目標の助成上限額に、上記の表の5%及び7%以上の引上げについて2倍の上限額が加算されます。

また、常時使用する労働者数が10人未満の場合は、上記の表の5%及び7%以上の引上げについて2.5倍の上限額が加算されます。

成果目標「割増賃金率の引上げ」の上限額の加算

割増賃金率引上げ加算の成果目標達成に係る要件	加算額
月60時間以内の時間外労働に係る所定割増賃金率を5%以上引き上げること。	25万円
月45時間を超えて月60時間以内の時間外労働時間に係る所定割増賃金率を5割以上とし、かつ、交付申請後から事業実施予定期間の終期までの期間において、いずれか1か月における時間外労働の時間数を、交付申請日の属する月を基準として、労働者1人あたり10時間以上削減すること。	75万円

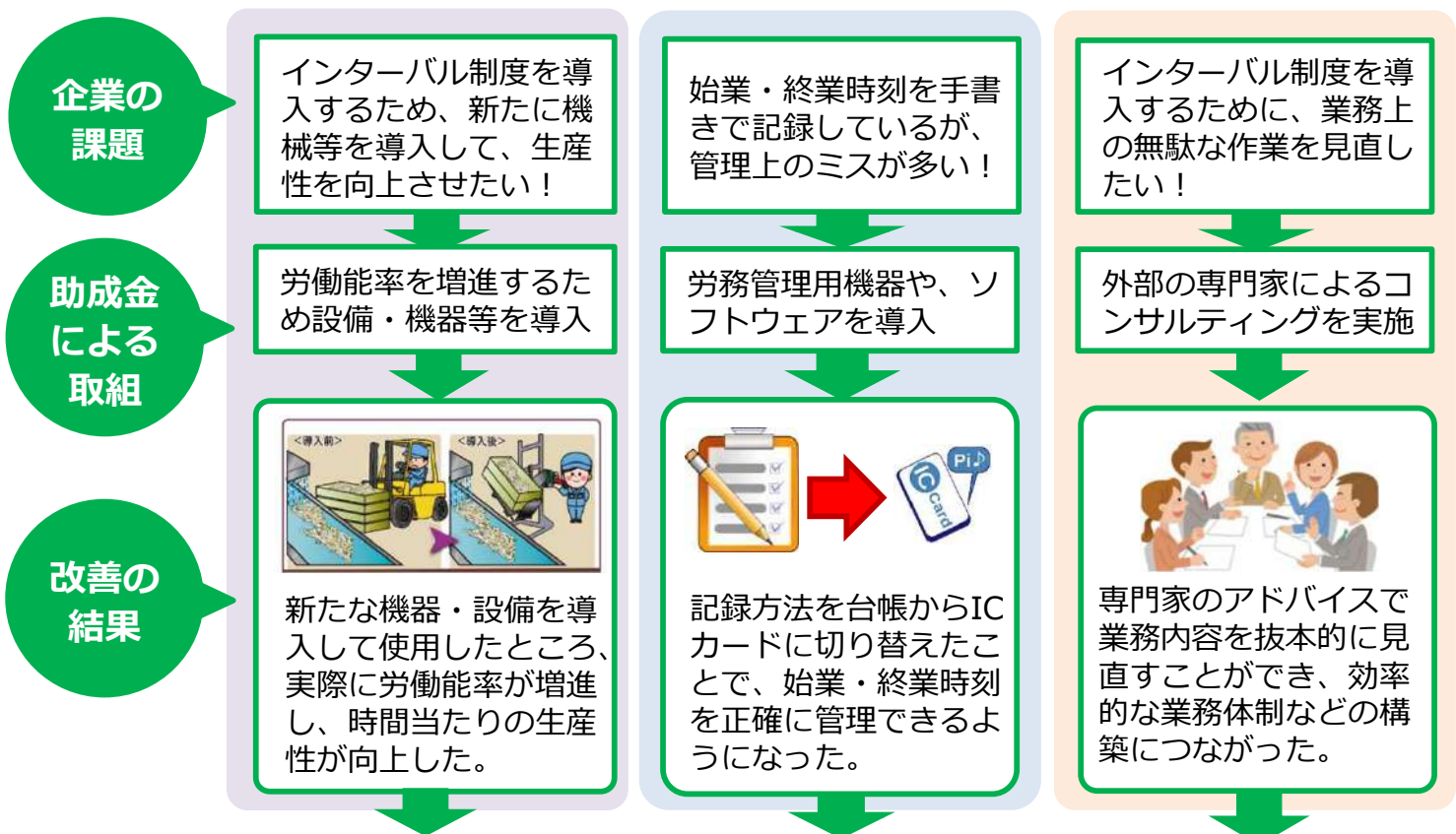


令和8年度「働き方改革推進支援助成金」 勤務間インターバル導入コースのご案内

「勤務間インターバル」とは、勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休息时间」を設けることにより、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るもので、**平成31年4月から**、制度の導入が**努力義務化**されています。

このコースは、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。是非ご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



勤務間インターバルの導入により、労働時間等の設定改善を推進!!

ご利用の流れ

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）に「交付申請書」を提出

申請期限：令和8年11月30日(月)

交付決定後、提出した計画に沿って改善事業を実施

事業実施：

令和9年1月31日(日)まで

雇用環境・均等部（室）に支給申請

申請期限：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9年2月5日(金) のいずれか早い日

(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、裏面をご覧ください。

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
働き方改革推進支援センター または **都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）** にお尋ねください。
電子申請システムによる申請も可能です。 (<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



働き方改革推進支援センター



都道府県労働局



申請様式など



電子申請システム「J」グランツ

勤務間インターバル導入コースの助成内容

対象事業主

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主であること。
2. 36協定を締結しており、原則として、過去2年間に於いて月45時間を超える時間外労働の実態があること(※1)。
3. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて、年休管理簿や就業規則等を整備していること。
4. 以下のいずれかに該当する事業場を有すること。
 - ① 勤務間インターバルを導入していない事業場
 - ② 既に休息時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下である事業場
 - ③ 既に休息時間数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場

(※1) 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。

改善事業（助成対象となる取組）

- 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) 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。

成果目標

「成果目標」を1つ以上選択の上、その達成を目指して「改善事業」を実施してください。

- **新規導入**【対象事業主4.①に該当する場合】
新規に所属労働者の1/4を超える労働者を対象とする勤務間インターバルを導入すること。
- **適用範囲の拡大**【対象事業主4.②に該当する場合】
対象労働者の範囲を拡大し、所属労働者の1/4または半数を超える労働者を対象とすること。
- **時間延長**【対象事業主4.③に該当する場合】
所属労働者の1/4または半数を超える労働者を対象として休息時間数を2時間以上延長して、9時間以上とすること。

など

助成上限額と助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、左記「改善事業」の実施に要した経費の一部を助成します。

上限額	選択した左記「成果目標」に設定された、下記の助成上限額に、下記の加算制度における上限額への加算額を 合計した金額
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率3/4(※4)を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

● 新規導入：労働者の1/2超に適用（表1）

休息時間数(※3)	補助率(※4)	1企業当たりの上限額
9時間以上11時間未満	3/4	100万円
11時間以上	3/4	150万円

● 新規導入：労働者の1/4超1/2以下に適用（表2）

休息時間数(※3)	補助率(※4)	1企業当たりの上限額
9時間以上11時間未満	3/4	50万円
11時間以上	3/4	75万円

(※3) 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。

(※4) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、「改善事業」の⑥・⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合は、補助率4/5。

加算制度

成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算(※5)

(常時使用する労働者が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	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円(上限60万円)
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)
7%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円(上限360万円)

(※5) 常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、達成した成果目標の助成上限額に、上記の表の5%及び7%以上の引上げについて2倍の上限額が加算されます。

また、常時使用する労働者数が10人未満の場合は、上記の表の5%及び7%以上の引上げについて2.5倍の上限額が加算されます。

成果目標「割増賃金率の引上げ」の上限額の加算

割増賃金率引上げ加算の成果目標達成に係る要件	加算額
月60時間以内の時間外労働に係る所定割増賃金率を5%以上引き上げること。	25万円
月45時間を超えて月60時間以内の時間外労働時間に係る所定割増賃金率を5割以上とし、かつ、交付申請後から事業実施予定期間の終期までの期間において、いずれか1か月における時間外労働の時間数を、交付申請日の属する月を基準として、労働者1人あたり10時間以上削減すること。	75万円



令和8年度「働き方改革推進支援助成金」 労働時間短縮・年休促進支援コースのご案内

令和2年4月1日から、中小企業に、**時間外労働の上限規制が適用されています。**
このコースは、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。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

新たに機械・設備を導入して、生産性を向上させたい！

始業・終業時刻を手書きで記録しているが、管理上のミスが多い！

業務上の無駄な作業を見直したいが、何をすればいいかわからない！

助成金による取組

労働能率を増進するために設備・機器などを導入

労務管理用機器や、ソフトウェアを導入

外部の専門家によるコンサルティングを実施

改善の結果



新たな機器・設備を導入して使用できるようになったところ、実際に労働能率が増進し、時間当たりの生産性が向上した。



記録方法を台帳からICカードに切り替えたことで、始業・終業時刻を正確に管理できるようになり、業務量の平準化につながった。



専門家のアドバイスで業務内容を抜本的に見直すことができ、効率的な業務体制などの構築につながった。

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!!

ご利用の流れ

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）に「交付申請書」を提出

申請期限：令和8年11月30日(月)

交付決定後、提出した計画に沿って改善事業を実施

事業実施：

令和9年1月31日(日)まで

雇用環境・均等部（室）に支給申請

申請期限：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9年2月5日（金）のいずれか早い日

(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、裏面をご覧ください。

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
働き方改革推進支援センター または **都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）** にお尋ねください。
電子申請システムによる申請も可能です。 (<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



働き方改革推進支援センター



都道府県労働局



申請様式など



電子申請システム「J」グランツ」



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

63
(2026.4)

労働時間短縮・年休促進支援コースの助成内容

対象事業主

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主であること。
2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて、年休管理簿や就業規則等を整備していること。

など

改善事業（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・機器などの導入・更新

(※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。

成果目標

「成果目標」を1つ以上選択の上、その達成を目指して「改善事業」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・休日労働時間数の削減
- ② 年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入
- ③ 時間単位の年次有給休暇制度と、交付要綱で規定する特別休暇を1つ以上新規導入

助成上限額と助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、上記「改善事業」の実施に要した経費の一部を助成します。

上限額	選択した左記「成果目標」に設定された、下記①から③までの助成上限額に、下記の加算制度における上限額への加算額を 合計した金額
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率3/4(※2)を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

(※2) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、「改善事業」の⑥・⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合は、補助率4/5。

成果目標①の上限額

		事業実施後の設定時間数	
		月60時間以下	月60時間を超え月80時間以下
事業実施前の設定時間数	月60時間を超え月80時間以下	100万円	—
	月80時間超	150万円	50万円

成果目標②の上限額：25万円

成果目標③の上限額：25万円

加算制度

成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算(※3)

(常時使用する労働者が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	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円(上限60万円)
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)
7%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円(上限360万円)

(※3) 常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、達成した成果目標の助成上限額に、上記の表の5%及び7%以上の引上げについて2倍の上限額が加算されます。また、常時使用する労働者数が10人未満の場合は、上記の表の5%及び7%以上の引上げについて2.5倍の上限額が加算されます。

成果目標「割増賃金率の引上げ」の上限額の加算

割増賃金率引上げ加算の成果目標達成に係る要件	加算額
月60時間以内の時間外労働に係る所定割増賃金率を5%以上引き上げること。	25万円
月45時間を超えて月60時間以内の時間外労働時間に係る所定割増賃金率を5割以上とし、かつ、交付申請後から事業実施予定期間の終期までの期間において、いずれか1か月における時間外労働の時間数を、交付申請日の属する月を基準として、労働者1人あたり10時間以上削減すること。	75万円



令和8年度「働き方改革推進支援助成金」 団体推進コースのご案内

令和2年4月1日から、中小企業に、**時間外労働の上限規制**が適用されています。

このコースでは、事業主団体などが、その傘下の事業主のうち、労働者を雇用する事業主（以下「構成事業主」といいます）の労働条件の改善のために、時間外労働の削減や賃金引き上げに向けた取組を実施した場合に、重点的に助成金を支給します。

課題別にみる助成金の活用事例



中小企業における労働時間等の設定改善の推進に向けて、環境を整備！

ご利用の流れ

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）に「交付申請書」を提出

申請期限：令和8年11月30日(月)

交付決定後、提出した計画に沿って改善事業を実施

事業実施：

令和9年2月14日(日)まで

雇用環境・均等部（室）に支給申請

申請期限：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9年2月26日(金) のいずれか早い日

(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、裏面をご覧ください。

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働き方改革推進支援センター または 都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）にお尋ねください。電子申請システムによる申請も可能です。（<https://www.jgrants-portal.go.jp/>）



働き方改革推進支援センター



都道府県労働局



申請様式など



電子申請システム「J」グランツ



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

団体推進コースの助成内容

対象事業主

以下のいずれかに該当する事業主団体など(※1)です。

- ① 3者以上で構成され、かつ1年以上の活動実績があるなどの要件を満たす事業主団体
ア 法律で規定する団体（事業協同組合、事業協同小組合、信用協同組合、協同組合連合会、企業組合、協業組合、商工組合、商工組合連合会、都道府県中小企業団体中央会、全国中小企業団体中央会、商店街振興組合、商店街振興組合連合会、商工会議所、商工会、生活衛生同業組合、一般社団法人および一般財団法人）、鹿児島県及び沖縄県における砂糖を製造する事業に関連する団体
イ 上記以外の事業主団体（一定の要件有）
- ② 10者以上で構成され、かつ1年以上の活動実績がある共同事業主
共同する全ての事業主の合意に基づく協定書を締結しているなどの要件を満たすこと。

(※1) 事業主団体などが労働者災害補償保険の適用事業主であり、中小企業事業主の占める割合が、構成事業主全体の2分の1を超える必要があります。

<中小企業事業主の要件>

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業(※2)	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

(※2) 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、介護医療院については常時使用する労働者数が300人以下の場合は、中小企業事業主に該当します。

改善事業（助成対象となる取組）

- ① 市場調査 ② 新ビジネスモデルの開発、実験 ③ 材料費、水光熱費、在庫などの費用の低減実験（労働費用を除く）④ 取引適正化への理解促進など、労働時間などの設定の改善に向けた取引先との調整
 - ⑤ 販路の拡大などの実現を図るための展示会開催および出展 ⑥ 好事例の収集、普及啓発 ⑦ セミナー(※3)の開催など ⑧ 巡回指導、相談窓口の設置など ⑨ 構成事業主が共同で利用する労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新の事業 ⑩ 人材確保に向けた取組
- (※3) 勤務間インターバル制度に関する事項を含みます。

成果目標

「成果目標」の達成を目指して、上記「改善事業」を実施してください。

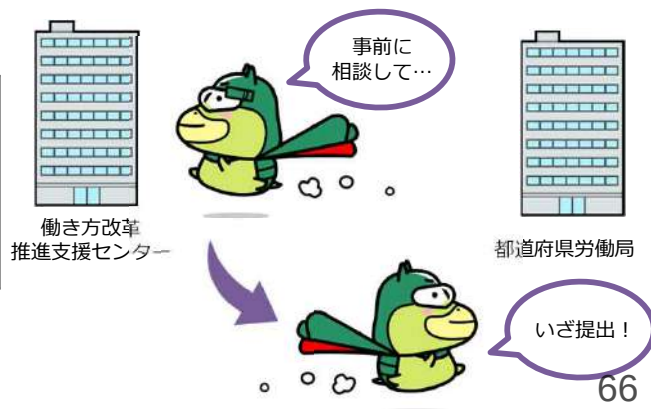
助成対象となる取組内容について、事業主団体などが事業実施計画で定める**時間外労働の削減または賃金引上げに向けた改善事業を行い、構成事業主の2分の1以上に対してその取組または取組結果を活用すること。**

助成上限額と助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、左記「改善事業」の実施に要した経費の一部を助成します。

助成額	以下のいずれか低い方の額 ① 対象経費の合計額 ② 総事業費から収入額を控除した額(※4) ③ 上限額：500万円
-----	--

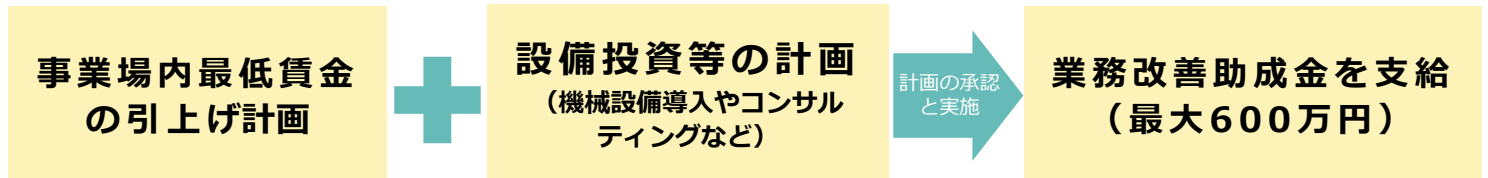
(※4) 例えば、試作品を試験的に販売し、収入が発生する場合などが該当します。



令和8年度業務改善助成金のご案内

業務改善助成金とは？

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を50円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。



※ 事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立てて申請いただき、**交付決定後**に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

<事業場内最低賃金とは？>

事業場で最も低い時間給を指します。（ただし、業務改善助成金では、雇入れ後6か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。）

事業場内最低賃金の計算方法は、地域別最低賃金（国が例年10月以降に改定する都道府県単位の最低賃金額）と同様、最低賃金法第4条及び最低賃金法施行規則第1条又は第2条の規定に基づいて算定されます。

ご不明点があれば、管轄の労働局雇用環境・均等部室または賃金課室までお尋ねください。

対象事業者・申請の単位

- ・ **中小企業・小規模事業者**であること（大企業と密接な関係を有する企業（みなし大企業）でないこと）
- ・ **事業場内最低賃金が、令和8年度地域別最低賃金未満**であること
- ・ 解雇、賃金引き下げなどの**不交付事由がない**こと



➡ 以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立て、（工場や事務所などの労働者がいる）**事業所ごとに申請**いただきます。

申請期限と賃金引き上げの期間

申請期間	賃金引き上げ期間	事業完了期限
令和8年9月1日～ 申請事業所の都道府県において 適用される地域別最低賃金の 発効日の前日又は同年11月30日 のいずれか早い日	令和8年9月1日～ 申請事業所に適用される地域 別最低賃金発効日の前日	交付決定年度の1月31日

申請の流れや注意事項は
裏面をチェック！

助成上限額や助成率などの
詳細は中面をチェック！

助成上限額・助成率

助成上限額

コース 区分	事業場内 最低賃金 の引上げ 額	引き上げる 労働者数	助成上限額	
			右記以外 の事業者	事業場規模 30人未満 の事業者
50円 コース	50円 以上	1人	30万円	40万円
		2～3人	40万円	70万円
		4～5人	70万円	70万円
		6～7人	90万円	90万円
		8人以上	110万円	110万円
		10人以上※	130万円	130万円
70円 コース	70円 以上	1人	40万円	50万円
		2～3人	50万円	100万円
		4～5人	130万円	130万円
		6～7人	180万円	180万円
		8人以上	230万円	230万円
		10人以上※	300万円	300万円
90円 コース	90円 以上	1人	90万円	100万円
		2～3人	150万円	240万円
		4～5人	270万円	270万円
		6～7人	360万円	360万円
		8人以上	450万円	450万円
		10人以上※	600万円	600万円

※ 10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

助成率

事業場内最低賃金 1,050円未満	4/5
事業場内最低賃金 1,050円以上	3/4

特例事業者

以下の要件に当てはまる場合が特例事業者となります。なお、②に該当する場合は、助成対象経費の拡充も受けられます。

① 賃金要件	申請事業場の事業場内最低賃金が1,050円未満である事業者
② 物価高騰等要件	原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前6か月間平均における利益率が前年度と比べ3%ポイント※以上低下している事業者

※「%ポイント（パーセントポイント）」とは、パーセントで表された2つの数値の差を表す単位です。

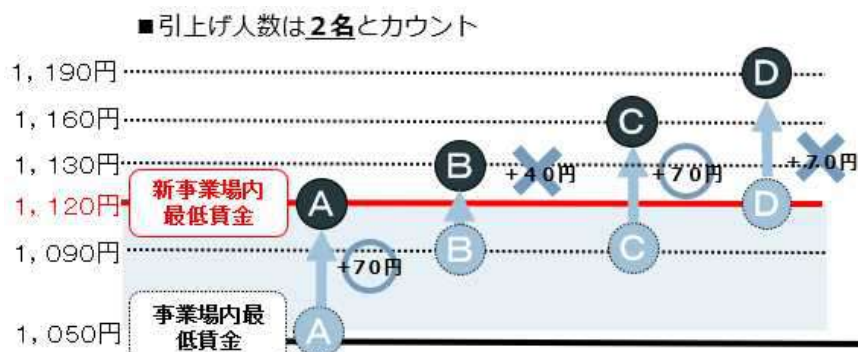
物価高騰等要件に該当する事業者は、パソコン等の新規導入が認められる場合があります。詳しくはP3の「助成対象経費の特例」をご覧ください。

「引き上げる労働者数」の数え方

- ▶ 事業場内最低賃金である労働者
- ▶ 事業場内最低賃金である労働者の賃金を引き上げるにより、賃金額が追い抜かれる労働者が「引き上げる労働者」に算入されます。
(ただし、いずれも申請コースと同額以上賃金を引き上げる必要があります。)

＜例：事業場内最低賃金1,050円の事業場で70円コースを申請する場合＞

- A：事業場内最低賃金である労働者なので、「引き上げる労働者」に算入可
- B：申請コース以上賃金を引き上げていないので、算入不可
- C：Aに賃金額が追い抜かれる労働者であり、かつ、申請コース以上賃金を引き上げているので、算入可
- D：既に引上げ後の事業場内最低賃金以上なので、算入不可



- A：引上げ人数としてカウント
- B・C：新事業場内最低賃金以上に引き上げる必要がある。ただし、引上げ人数としては、申請コースの額（70円）以上引き上げているCのみ対象。
- D：既に新事業場内最低賃金以上なので、70円以上引き上げてもカウントしない。

助成対象経費の特例

特例事業者のうち、②物価高騰等要件に該当する場合、通常は、助成対象外となるパソコン等も助成対象となります（パソコン等は新規導入に限ります。）。

助成対象経費	一般事業者	特例事業者 (②のみ)
生産性向上に資する設備投資等	○	○
生産性向上に資する設備投資等のうち、 ・ PC、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規導入	×	○



対象となる設備投資など

助成対象事業場における、**生産性向上に資する設備投資等**が助成の対象となります。
また、一部の事業者については、**助成対象となる経費が拡充されます。**

経費区分	対象経費の例
機器・設備の導入	- POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 - リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
経営コンサルティング	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	顧客管理情報のシステム化

助成金額の計算方法

助成される金額は、生産性向上に資する設備投資等にかかった費用に一定の助成率をかけた金額と助成上限額とを比較し、**いずれか安い方の金額**となります。

<例>

○事業場内最低賃金が1,040円

→助成率4/5

○8人の労働者を1,130円まで引上げ（90円コース）

→助成上限額450万円

○設備投資などの額は600万円

480万円
(= 600万円×4/5)

(設備投資費用×助成率)

>

450万円
(= 助成上限額)

(90円コースの助成上限額)



450万円が支給されます。

賃金引上げに当たっての注意点

- 地域別最低賃金の発効に対応して事業場内最低賃金を引き上げる場合、**発効日の前日までに**引き上げていただく必要があります。
- 引上げ後の事業場内最低賃金額と同額を就業規則等に定めていただく必要があります。
- 複数回に分けての事業場内最低賃金の引上げは認められないので、ご注意ください。
- 引き上げる対象労働者は、週所定労働時間が20時間以上の雇用保険加入者が対象となります。

(例) 10月1日に新しい地域別最低賃金（1,040円→1,090円）が発効される場合

発効日の前日（9月30日）までに事業場内最低賃金の引上げ（1,045円→1,100円）を完了（※）



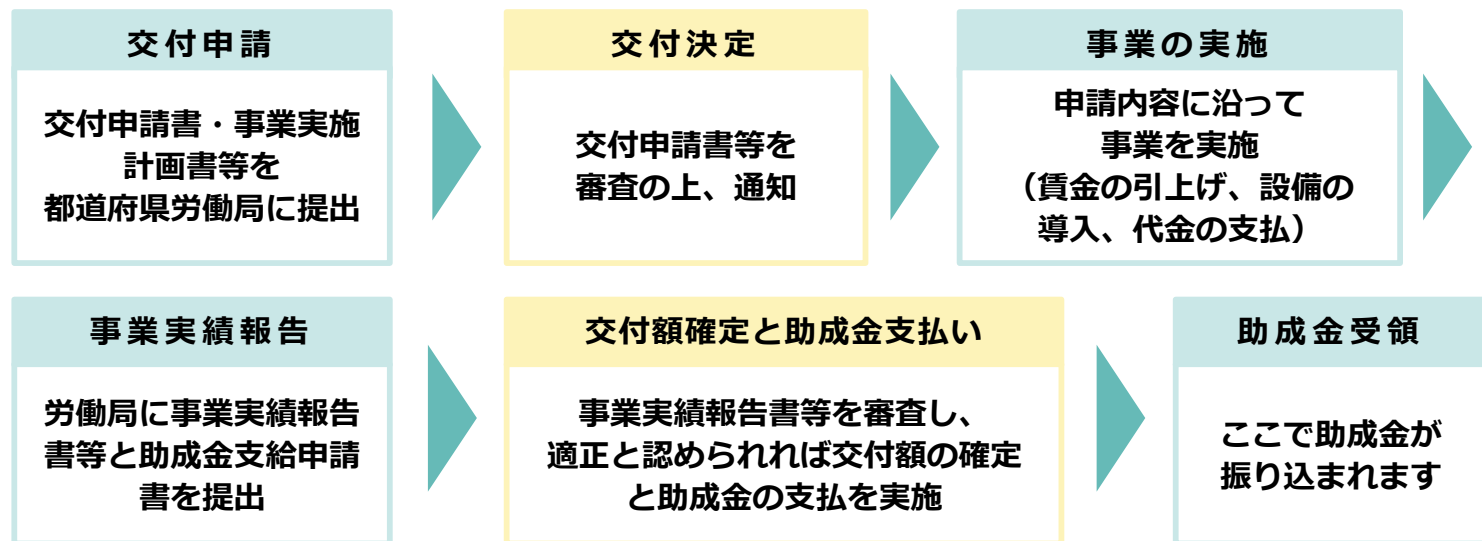
発効日の当日（10月1日）に事業場内最低賃金の引上げ（1,045円→1,100円）を実施



※ 併せて、就業規則等に事業場内最低賃金が1,100円である旨、定めていただく必要があります。

助成金支給の流れ

事業所の所在地を管轄する都道府県労働局に対し、所定の様式で交付申請を行っていただきます。労働局による申請内容の審査を経て交付決定がなされたら、申請内容に沿って事業を実施してください。事業完了後、労働局に事業実績報告と助成金支給申請を行っていただくと、労働局による報告内容の審査を経て、助成金が支給されます。



注意事項・お問い合わせ等

注意事項

- ・ **交付決定前に助成対象設備の導入を行った場合は、助成の対象となりません。**
- ・ 必ず最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認ください。
- ・ 過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- ・ 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- ・ **同一事業所の申請は年度内1回までです。**

(参考) 働き方改革推進支援資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引上げに取り組む方に、設備資金や運転資金の融資を行っています。詳しくは、事業所がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。

日本政策金融公庫
店舗検索



令和7年度からの主な変更点

- ・ 助成対象経費の特例となっていた自動車（特殊用途自動車を除く）は、助成対象外となりました。
- ・ 引き上げる対象労働者は、**雇用保険被保険者が対象**となりました。
- ・ 物価高騰等要件に係る売上高総利益率及び売上高営業利益率の申出書の記入について、「最近3か月間のうち任意の1月」から「**最近6か月間平均**」になりました。
- ・ その他、申請に当たっては、最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認いただき申請をお願いいたします。

参考ウェブサイト

- ・ **厚生労働省ウェブサイト「業務改善助成金」**
最新の要綱・要領やQ&A、申請書作成ツールや業務改善助成金の活用事例集などを掲載しています。
- ・ **最低賃金特設サイト**
全国の地域別最低賃金や中小企業支援事業について掲載しているほか、サイト内の「賃金引き上げ特設ページ」では、賃金引き上げに向けた取組事例などを紹介しています。

業務改善助成金

検索



最低賃金特設サイト

検索



お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 9:00～17:00）

交付申請書等の提出先は管轄の**都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）**です

＊地域産業保健センターの利用には事前の申込みが必要です。また利用回数には制限がありますので、あらかじめご了承ください。

地域産業保健センターのサービス

1. 健康診断の結果についての医師の意見聴取

2. 健康相談
 - ①脳・心臓疾患リスク者保健指導
 - ②メンタルヘルス不調者相談・指導
 - ③ストレスチェック相談・指導
 - ④その他の健康相談

3. 長時間労働者に対する面接指導
4. 高ストレス者に対する面接指導

5. ワンストップサービス
 - ①仕事中の転倒災害・腰痛災害「ゼロ」を目指した『健康応援！ゼロ災無料出張サービス』
 - ②仕事中の健康起因事故防止に重点を置いた『健康教育無料出張サービス』
 - ③化学物質管理に関する相談
 - ④メンタルヘルス対策支援

(こころの耳：こころの健康づくり計画)

●神奈川県内の地域産業保健センター 一覧

名称	対象地区	所在地	電話番号 FAX 番号
①横浜南地域産業保健センター	磯子区・金沢区・港南区・南区・中区	横浜市金沢区谷津町 352 OSビル 202 号室	045-788-8970 045-788-8970
②鶴見地域産業保健センター	鶴見区	横浜市鶴見区鶴見中央 3-4-22 鶴見区医師会内	045-521-2738 045-521-2738
③川崎南地域産業保健センター	川崎区・幸区	川崎市川崎区櫻町 1-8 ニッコービル 4 階 402 号	044-200-0668 044-742-6275
④川崎北地域産業保健センター	中原区・高津区・宮前区・多摩区・麻生区	川崎市中原区上小田中 6-10-1 中央セントラルマンション 1 階	044-322-0314 044-322-0315
⑤三浦半島地域産業保健センター	横須賀市・逗子市・三浦市・三浦郡	横須賀市新港町 1-11 横須賀市医師会館内	046-822-3053 046-822-3053
⑥横浜北地域産業保健センター	神奈川区・西区・港北区・緑区・都筑区・青葉区	横浜市神奈川区ニッ谷町 1-1 杉山ビル 301 号	045-534-4201 045-534-4202
⑦平塚地域産業保健センター	平塚市・秦野市・伊勢原市・中郡	平塚市東豊田 448-3 平塚市医師会内	0463-52-0355 0463-52-0356
⑧湘南地域産業保健センター	藤沢市・鎌倉市・茅ヶ崎市・高座郡	藤沢市南藤沢 8-1 日の出ビル A 207 号室	0466-27-6238 0466-27-6238
⑨県西地域産業保健センター	小田原市・南足柄市・足柄上郡・足柄下郡	小田原市久野 115-2 おだわら総合医療福祉会館 4 階	0465-66-6040 0465-66-6044
⑩県中央地域産業保健センター	厚木市・大和市・座間市・海老名市・綾瀬市・愛川町・清川村	厚木市中町 1-8-24 リバーサイドビル 602 号	046-223-8072 046-223-8072
⑪相模原地域産業保健センター	相模原市	相模原市中央区中央 3-12-3 相模原商工会館 新館 4 階	042-707-4225 042-707-4227
⑫横浜西地域産業保健センター	旭区・泉区・栄区・瀬谷区・戸塚区・保土ヶ谷区	横浜市保土ヶ谷区帷子町 2-104 La VOLTE 101 号	045-461-9791 045-461-9792

※お申し込みはホームページから <https://www.kanagawas.johas.go.jp/>



神奈川県産業保健総合支援センター

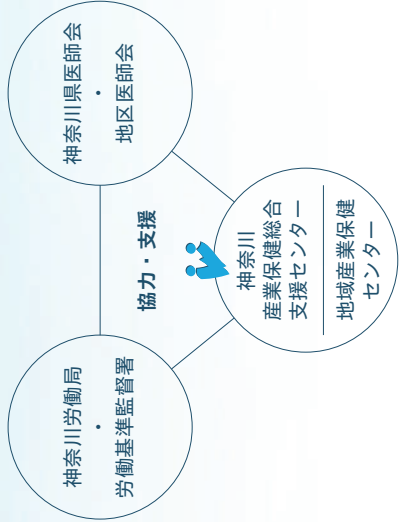
〒221-0835
横浜市中区鶴屋町 3-29-1 第6安田ビル3階
TEL: 045-410-1160 FAX: 045-410-1161
URL: <https://www.kanagawas.johas.go.jp/>

ご利用いただける日時
午前8時30分～午後5時15分(月～金曜日)
休日：毎土・日曜日及び祝日 年末年始

<https://www.kanagawas.johas.go.jp/>

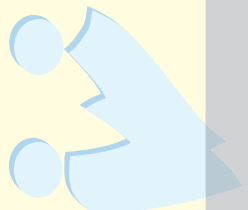
働くあなたの健康と安全のために

産業保健活動に携わる皆様に支援します



健康で快適な職場が求められています

本格的な高齢化社会の到来、産業構造の変化、技術革新に伴う作業態様の変化等により、生活習慣病の一層の増加、就労に伴う疲労・ストレスの増大、その他作業に関連した疾患の問題が大きな社会的関心を集めています。そこで、独立行政法人労働者健康安全機構では、勤労者の健康確保を図るため、産業医、地域産業保健センターをはじめとする産業保健関係者・関係機関を支援し、産業保健活動の一層の活性化を図る拠点として、都道府県ごとに産業保健総合支援センターを設置しております。神奈川県においては、神奈川県医師会をはじめ、関係機関のご協力と連携のもとに、平成8年に神奈川県産業保健総合支援センターが開設されました。



神奈川県産業保健総合支援センターは

産業保健活動に携わる皆様を応援します

提供するサービスはすべて無料です

産業保健関係者に対する
専門的研修
各種セミナー



産業医、保健師、看護師、衛生管理者等を対象として、産業保健に関する様々なテーマの研修を実施しています。研修スケジュールは産業保健総合支援センターホームページでご確認ください。

- 専門研修会・各種セミナー（実施例）
 - 日医認定産業医（基礎研修ではなく、認定証をお持ちの産業医の方を対象としています。）
 - 事業場における治療と仕事の両立支援
 - 長時間労働者、高ストレス者に対する面接指導
 - メンタルヘルス対策の進め方
 - 作業環境測定方法
 - 職場巡視の実際とその活用ポイント
 - 産業保健セミナー
 - 働く人のメンタルヘルス対策
 - 健康情報の取扱い
 - ストレスチェック
 - 産業保健スタッフのための“やさしい関係法令”等
- 産業看護職研修・交流会、メンタルヘルス交流会、産業保健交流会
- 啓発セミナー

産業保健関係者からの
専門的な相談
への対応



各分野の専門家が、皆様からの相談にお答えいたします

産業医学	職業性疾病の予防対策・職場巡視の方法・健康診断の事後措置・産業医の行う面接指導・勧告・指導・助言の方法
メンタルヘルス	職場のメンタルヘルス対策の進め方・メンタルヘルス対策指針の内容・メンタルヘルス不調の予防から職場復帰支援までの相談
化学物質管理対策	化学物質管理のすすめ方やリスクアセスメントの実施方法
保健指導	改正労働安全衛生法への対応等の相談・支援を実施
労働衛生関係法令	職場における保健指導・相談の進め方や産業看護職の業務全般について
労働衛生関係法令	労働衛生関係法令の解釈

産業保健に関する
情報提供
広報啓発



ホームページ、メールマガジン、情報誌を通じて、産業保健情報をお知らせしています。また、専門図書のご利用も行っています。

- ホームページ
 - 図書・閲覧コーナー
 - 研修用機材等の展示

産業保健に関する図書を揃え、来所された産業保健関係者の方々にご利用いただいております。

※メールマガジン登録は、産業保健総合支援センターホームページをご覧ください。

個別訪問支援による
メンタルヘルス
対策の普及促進



メンタルヘルス対策に精通した専門スタッフが中小規模事業場に赴き、職場のメンタルヘルス対策推進のための支援を行います。また、管理監督者・若年者を対象としたメンタルヘルス教育も実施します。



RELAX 職場における心の健康づくり



メンタルヘルスの専門家が無料で相談します

- 「心の健康づくり計画」の策定にかかる支援
- ストレスチェック制度の導入に関する支援
- 職場復帰支援プログラムの作成支援 等

私たちは、ワンストップサービスによる「産業保健スタッフの活動へのサポート」や「小規模事業場の事業者やそこで働く人への産業保健サービス」を通じて、すべての人が健康で元気に働けることを目指しています。皆さまのご利用をお待ちしております。

https://www.kanagawas.johas.go.jp/

個別訪問・個別調整支援による
治療と仕事の
両立支援

専門家が事業場を訪問し、治療と仕事の両立支援に関する制度導入の支援や管理監督者、社員等を対象とした意識啓発を図る教育を実施します。患者（労働者）に係る健康管理について、事業者と患者（労働者）の間の仕事と治療の両立に関する調整支援を行い、両立支援プラン・職場復帰支援プランの作成を助言、支援します。



事業場における治療と仕事の両立支援のためのガイドライン

両立支援のためのガイドライン

個別訪問支援による
健康応援！
ゼロ災無料出張サービス

高齢労働者の増加により、産業界で多発している「転倒災害」や「腰痛災害」等を防止するため、理学療法士や健康運動指導士等の専門家を事業場に無料派遣して、災害ゼロを目指す事業場の支援を展開中。



ゼロ災 無料出張サービスのご案内

ゼロ災 無料出張サービスの案内

健康教育無料出張サービス等
健康起因
事故防止

近年、運転者の高齢化により、運輸業や社会福祉施設等で働くドライバーが運転中に、健康を害し、正常な運転ができなくなると健康起因事故が多発しています。脳・心臓疾患に結びつくおそれのある有所見者対策として、病気や薬の副作用のほかに、日頃から実践できるコンビニ食のおさかえメニュー等を保健師や管理栄養士が事業場に出向いて、無料で健康教育を実施します。



健康起因事故と健康被害の防止対策に
取り組んでいますか？

健康教育無料出張サービスの案内

個別訪問支援による
作業環境改善
化学物質管理

従業員50人未満の事業者のみなさまに對する作業環境の改善について専門家による訪問・アドバイスをいたします。従業員数問わず専門家による化学物質管理の無料相談を訪問支援いたします。



職場環境の改善に
専門家の訪問・アドバイスを受けてみませんか！

職場環境改善 専門員

仕事中の健康起因事故防止に重点を置いた 健康教育無料出張サービスのご案内

健康起因事故防止に取り組む企業へ 保健師等の専門家を派遣！

神奈川産業保健総合支援センターでは、

高年齢労働者特有の交通事故防止に重点を置き、

トラックやバス、タクシー及びフォークリフトの

事業用車両等の運転中に、脳や心臓等の身体に

異常が生じたことで発生している交通事故、いわゆる「健康起因事故」を防止するため、

保健師等の専門家が事業所へ赴き、中小企業等※で働く労働者への健康教育を無料で支援する

「健康教育無料出張サービス」を開始しました。(申込裏面へ)

健康診断で
引っ掛かった。
血圧と血糖値が
高いつて…

おれも、引っ掛かった。
何も感じないから、
治療はしなくて
いいだろう。

血圧の薬を飲むこととなった。
糖尿病治療も開始した。
会社で健康教育をやっている
くれたらよかった。

おれも、運転中に眠くなって
危なく事故を起こしそうになった。
だれも、血圧と糖尿病の怖さを
教えてくれない。治療を受けながら
安全に働きたい。

保健師 栄養士

健康教育について、
わたしたち専門家が
サポートします。

数年後

事業者等は、労働契約法第5条や労働安全衛生法第69条により、労働者への安全配慮義務として、労働者の事故防止や健康管理を適切に実施すること。労働者に対する「健康教育」及び「健康相談」等の必要な措置が求められています。



独立行政法人 労働者健康安全機構

神奈川産業保健総合支援センター

〒221-0835 横浜市神奈川区鶴屋町3-29-1 第6安田ビル3階

まずはご相談ください！

TEL 045-410-1160

平日(月～金)8:30～17:15



※健康教育無料出張サービスの対象となる企業及び団体等は、労働者数300人以下の中小企業とこれらの企業が加盟している団体や協会等がサービスの対象となります。

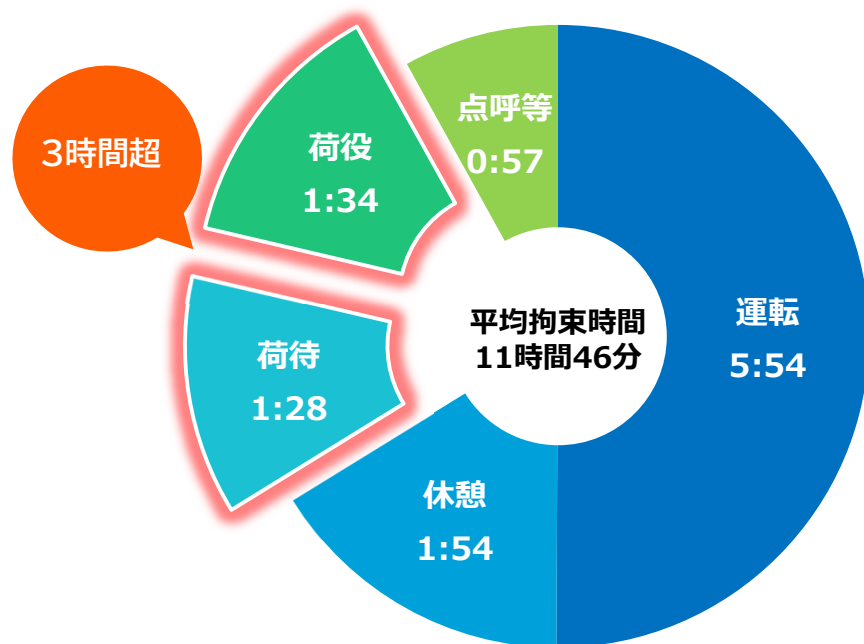
STOP!



長時間の荷待ち

物流は重要な社会インフラであり、国民生活や経済活動
になくてはならないものです。

トラックドライバーの拘束時間の内訳



トラックドライバーの長時間労働を改善していくため、また、今後の物流を支えていくためにも、荷待ち時間、荷役時間の削減に向けた取組に、ご理解とご協力をお願いいたします。

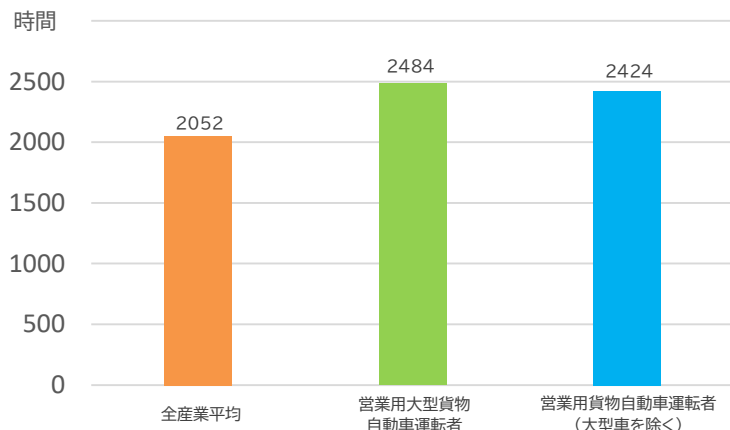
出典：国土交通省「ドライバー実態アンケート調査(R6)」





他の業種に比べて長時間労働、過労死等の労災支給決定件数が最多

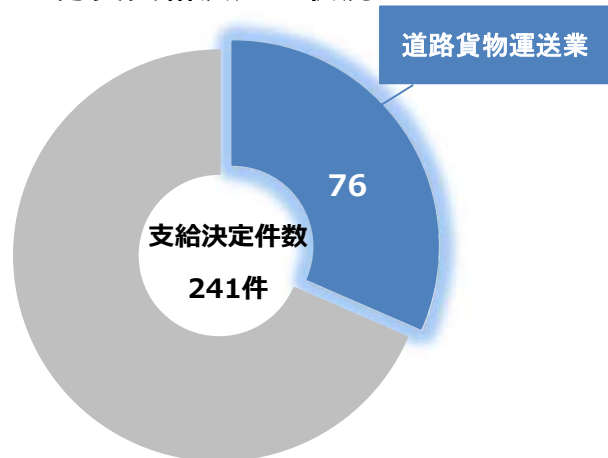
年間の労働時間



厚生労働省「令和6年賃金構造基本統計調査」より

トラックドライバーは、他の職業と比較して、長時間労働の実態にあります。

業務災害に係る脳・心臓疾患の
労災支給決定の状況



厚生労働省「令和6年度『過労死等の労災補償状況』」より

道路貨物運送業は、脳・心臓疾患の労災支給決定件数が最も多く、支給決定件数の約3割を占めています。

こうした長時間労働の背景には昔からの取引慣行など
トラック運送事業者の努力だけでは見直しが困難なものもあります。



このままでは国民生活や経済活動を支える社会インフラの維持が困難に

担い手不足の深刻化や荷待ち時間の非効率の発生などにより、危機的状況との指摘もあります。

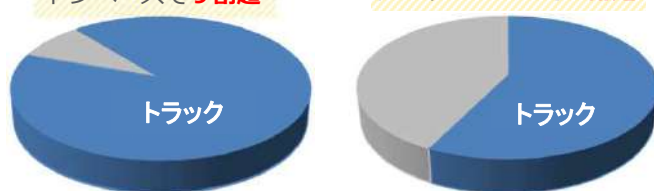
トラック輸送は、国内貨物輸送において
最も大きな割合を占めています。



国内貨物輸送量

トンベースで **9割超**

トンキロベースで **5割超**



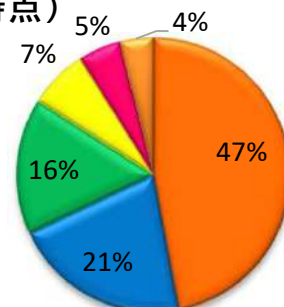
出典:国土交通省「自動車輸送統計年報」「鉄道輸送統計年報」「内航船舶輸送統計年報」「航空輸送統計年報」(令和6年度)より

トラック・物流Gメンによる「働きかけ」等を行った荷主のうち約7割で、荷主都合による「長時間の荷待ち」「契約にない附带業務」が認められています

こうした状況を踏まえると、
発着荷主の皆さまにも長時間の荷待ち等の削減に向けた取組を行っていただくことが必要です。

国土交通省による「働きかけ」等における荷主起因の違反原因行為※の割合 (令和7年11月30日時点)

- 長時間の荷待ち
- 契約にない附带業務
- 運賃・料金の不当な据置き
- 無理な運送依頼
- 過積載運送の指示・容認
- 異常気象時の運送依頼



※ 貨物自動車運送事業法等に違反する原因となるおそれのある行為

発荷主・着荷主・元請運送事業者の皆さまへのお願い

1

長時間の恒常的な荷待ちの改善、荷役作業の効率化をお願いします

以下の取組にご理解とご協力をお願いいたします。

取組例

- ・予約受け付けシステムの導入(発着荷主共通)
- ・パレット等の活用(発着荷主共通)
- ・納品リードタイムの確保(着荷主)
- ・運送を考慮した出荷時刻の設定(発荷主) など

「物流効率化法」理解促進ポータルサイト



※令和8年度から荷待ち・荷役時間の短縮に向けた取組を行う荷主等に対する支援を行っています。



「物流の適正化・生産性向上に向けた荷主事業者・物流事業者の取組に関するガイドライン」(令和5年6月)



運送契約を締結するにあたっては、契約は書面で行うとともに、運送の対価である「運賃」と、荷役作業などの対価である「料金」を分けて契約し、契約にない附帯作業等を命じることがないようにしましょう。

労働災害防止のため、トラックドライバーに荷役作業をお願いする場合でも、事前によく相談して決めましょう。

パンフレット
「荷役作業での労働災害を防止しましょう！『陸上貨物運送事業における荷役作業の安全対策ガイドライン』のご案内」



2

改善基準告示を発注担当者へ周知しましょう

トラック運送事業者は、ドライバーの拘束時間等を定めた改善基準告示を遵守しなければなりません。運送業務の発注を担当される方にも、改善基準告示を知ってもらい、トラックの安全な走行の確保のためにも、改善基準告示に配慮した着時刻・納品期日の設定・発注をお願いします。

パンフレット
「トラック運転者の労働時間等の改善基準のポイント」



※改善基準告示について、詳細はパンフレットをご覧ください。

ご不明な点は最寄りの労働基準監督署や裏面の労働時間管理適正化指導員へお問い合わせください。

「標準的運賃」に、ご理解・ご協力をお願いします

「標準的運賃」とは、トラックドライバーの労働条件を改善し、ドライバー不足の解消を図り、安定した輸送力を確保するため、法令を遵守して持続的に事業を行ううえで参考となる運賃を国が示したものです。令和6年3月に、「標準的運賃」は8%上昇、「標準運送約款」は附帯作業の料金等、契約条件の明確化を行う形で改正されました。

トラックドライバーは長時間労働・低賃金の傾向にあります。ドライバー不足による物流の停滞を引き起こさないためにも、物流産業を魅力ある職場とし、労働環境を改善することが必要です。

荷主、元請運送事業者の皆さまも、

「標準的運賃」の趣旨をご理解いただき、
ご協力くださいますようお願いいたします。

国土交通省
「トラック輸送の新たな「標準的運賃」が告示されました」



物流の生産性向上・適正化に、ご理解・ご協力をお願いします

物流産業を魅力ある職場とするため、令和6年4月からトラックドライバーに時間外労働の上限規制が適用されている一方、何も対策を講じなければ物流の停滞を生じかねないという課題に直面しています。

こうした中、荷待ち・荷役時間の削減や多重下請構造の是正等を進める改正物流法が施行されているほか、トラックドライバーの処遇改善やトラック運送業界の健全化の推進を目的としたトラック適正化二法が、順次施行されています。

「改正物流法」の主な事項

- ・ すべての発荷主・着荷主(企業規模を問わない)と物流事業者に対して
⇒ 荷待ち・荷役時間の削減等のために取り組むべき措置が努力義務化
- ・ トラック事業者の取引に対して
⇒ 運送契約締結時の書面交付や実運送体制管理簿の作成等が義務化

「トラック適正化二法」の主な事項

- ・ 荷主等に対して ⇒ 違法な「白トラ」の利用を禁止(罰則付)
- ・ 貨物自動車運送事業者及び貨物利用運送事業者に対して
⇒ 再委託の回数を2回以内に制限するよう努力義務化



トラックポータルサイト内
物流情報局(荷主向け)

荷主・元請運送事業者の皆さまにおかれましては、
物流の生産性向上・適正化に向けた取組にご理解いただき、
ご協力くださいますようお願いいたします。

お問い合わせ

荷待ち時間の見直しにあたっては、都道府県労働局労働基準部監督課の「労働時間管理適正化指導員」にご相談ください。

ご希望があれば、個別に訪問して、取組事例やメリットなどをご説明いたします。

労働局	電話番号	労働局	電話番号	労働局	電話番号
北海道	011-709-2057	石川	076-265-4423	岡山	086-225-2015
青森	017-734-4112	福井	0776-22-2652	広島	082-221-9242
岩手	019-604-3006	山梨	055-225-2853	山口	083-995-0370
宮城	022-299-8838	長野	026-223-0553	徳島	088-652-9163
秋田	018-862-6682	岐阜	058-245-8102	香川	087-811-8918
山形	023-624-8222	静岡	054-254-6352	愛媛	089-935-5203
福島	024-536-4602	愛知	052-972-0253	高知	088-885-6022
茨城	029-224-6214	三重	059-226-2106	福岡	092-411-4862
栃木	028-634-9115	滋賀	077-522-6649	佐賀	0952-32-7169
群馬	027-896-4735	京都	075-241-3214	長崎	095-801-0030
埼玉	048-600-6204	大阪	06-6949-6490	熊本	096-355-3181
千葉	043-221-2304	兵庫	078-367-9151	大分	097-536-3212
東京	03-3512-1612	奈良	0742-32-0204	宮崎	0985-38-8834
神奈川	045-211-7351	和歌山	073-488-1150	鹿児島	099-223-8277
新潟	025-288-3503	鳥取	0857-29-1703	沖縄	098-868-4303
富山	076-432-2730	島根	0852-31-1156		

あたりまえを、 変えるとき。



日本の物流を守ることは、
企業活動と社会を守ることです。

いま、トラックを主体とした輸送力は
大きな転換点にあります。

このままでは、これまでの物流水準を
維持することはできません。

安定した物流は
企業の競争力そのものです。

日本の社会と物流を守るために
いまこそ、話し合いましょう。



今、一緒に考えて欲しい課題

無理な運行計画

荷待ち時間の発生

コスト上昇でも
運賃据置

これらは、決して
“あたりまえ”であっては
ならないものです。

詳しくは裏面で法制度解説

トラック輸送における取引環境・労働時間改善神奈川地方協議会



国土交通省 関東運輸局
神奈川運輸支局



厚生労働省
神奈川労働局



一般社団法人
神奈川県トラック協会



日本の物流を守るため。

令和7年4月から「改正物流効率化法」および「改正貨物自動車運送事業法」が、令和8年1月からは「取適法」が施行されています。また、令和8年4月からは、「トラック適正化二法」の中でも「白トラ利用の罰則強化」などが施行され、荷主企業の皆様にも対応が求められています。

ポイント 1 改正物流効率化法 あたりまえを皆様と共に取り組む法律です。



✓ 全ての荷主企業が取り組むべき 3つの行動 令和7年度～

国が定める判断基準に基づき、

積載効率の向上	荷待ち時間の短縮	荷役等時間の短縮
共同配送、パレット化、出荷ロットの見直しなど	パース予約システム、受付体制の改善、到着時間の調整など	荷役の自動化・省力化、作業手順の標準化などで効率化

の3点に取り組む努力義務があります。
これらは、**ドライバーの拘束時間削減や積載率向上**という、ドライバー確保に向けた労働条件改善の目標達成に直結します。

✓ 一定規模以上の荷主企業に課される義務 令和8年度～

年間取扱貨物量が9万トン以上の荷主企業は「特定荷主」に指定

中長期計画の作成・提出	定期報告と荷待ち時間等の計測	物流統括管理者(CLO)の選任
積載効率向上や荷待ち時間削減計画を作成し、国へ提出	荷待ち時間・荷役時間などを継続的に測定し、国へ報告	物流改善を統括する責任者を選任

が義務化されます。
義務を怠ると、勧告・命令・立入検査の対象となります。

ポイント 2 中小受託取引適正化法 あたりまえを見直す法律です。



✓ 「運送の委託」が新たに規制対象に追加

荷主に求められる対応・行動

不当な行為を行わない	価格協議に応じ、説明を行う	協議記録及び契約書類の保存
支払遅延(手形払等の禁止)、買いたたき、報復措置等の禁止	一方的な運賃・料金の決定は禁止	協議記録・契約書など「書面交付」と「保存」が義務化

中小受託取引適正化法(取適法)は、従来の下請法を抜本的に改正し、受託取引の公正化と中小受託事業者の利益保護を目的としています。

委託事業者には、書面交付、適正な支払い、減額禁止などの義務が課され、**違反時には、調査や勧告、是正が求められます。**

「頑張り続ける」では、続きません

長時間労働問題

長時間労働により「**担い手不足の深刻化**」「**輸送力の低下**」「**安定供給リスクの増大**」が問題となっています。

自動車運転者の労働時間等の改善のための基準



トラックなどの自動車運転者の長時間労働を防ぎ、健康と安全を確保するための労働時間基準を定めた厚生労働大臣告示を「**自動車運転者の労働時間等の改善のための基準**」といいます。

拘束時間・休息期間・運転時間などを詳細に規制し、令和6年4月から新基準が適用されています。長時間労働が深刻なトラック運送事業では、労働環境改善と交通安全の両立を目的としています。

ポイント 3 トラック適正化二法 あたりまえを変える法律です。



✓ トラック運送事業の健全化と持続可能な物流確保のために制定された「改正貨物自動車運送事業法」と「適正化体制整備法」の総称です。

荷主企業には、適正原価を下回る運賃の強要禁止、長時間の荷待ち・荷役の是正、多重下請け構造の見直し、違法な白トラの使用禁止などが求められます。

適正原価を下回る運賃の制限	白トラ利用の罰則強化	委託回数の制限
運送事業者が安全に事業を継続できるよう、適正な運賃・料金の支払いが 荷主の責務 として明確化されました	いわゆる白トラに貨物の運送を委託した 荷主等は新たに処罰の対象 になります	元請事業者に対して、 再委託の回数を2回までに制限 する努力義務が課されます

令和8年4月から施行されました

白トラ利用の罰則強化

白トラを利用した荷主等は、100万円以下の罰金に処されることがあります。また、白トラへの関与が疑われる荷主等は、「トラック・物流Gメン」による是正指導の対象となります。

トラック・物流Gメンとは



国土交通省が設置した専門チームで、荷主企業や元請運送事業者による「長時間の荷待ち」、「不当な運賃据え置き」、「無理な運送依頼」などの「違反原因行為」を調査・是正する役割を担います。令和7年度からは体制が強化され、公正取引委員会とも連携を強化し、全国でパトロールや指導を行い、物流現場の改善とドライバーの労働環境向上を目指しています。

自動車運送事業者の安全対策補助金

I. 自動車運送事業の安全総合対策事業

申請受付期間

令和8年7月31日(金)10時～令和9年1月29日(金)17時

※予算の執行状況に応じ、申請受付期間内であっても、受付を終了する場合がございます。

支援策名	補助対象事業者	補助対象経費	補助上限額(補助率) ※1事業者あたり
運行管理の高度化 に対する支援	自動車運送事業者 リース事業者	以下の機器を導入する事業に要する経費 ①デジタル式運行管理記録計 ②映像記録型ドライブレコーダー ③デジタル式運行記録計・映像記録型ドライブレコーダーの一体型（通信機能付き一体型を含む） ※機器ごとに上限金額あり	80万円(1/3) ※条件により補助上限額120万円となる場合や補助率1/2となる場合がございます。 詳細はHPIにてご確認ください。
過労運転防止のための先進的な取り組み に対する支援	自動車運送事業者 リース事業者	以下の機器を導入する事業に要する経費 ①ITを活用した遠隔地における点呼機器（IT点呼機器） ②遠隔点呼機器 ③自動点呼機器 ④運行中における運転手の疲労状態を測定する機器 ⑤休息期間における運転手の睡眠状態等を測定する機器 ⑥運行中の運行管理機器 ※一部機器ごとに上限金額あり	80万円(1/2)
健康起因事故防止を推進するための取り組み に対する支援	自動車運送事業者	以下の検査を事業用自動車の運転手に実施する事業に要する経費 ①睡眠時無呼吸症候群（SAS）スクリーニング検査 ②脳MRI検診（頭部MRI検査、MRA検査） ③心臓超音波検査、心臓MRI、冠動脈CT、胸部単純CT検査、腹部単純CT検査、腹部超音波検査（腹部エコー検査） ④眼科検査（検診内容に視力検査、眼底検査、眼圧検査の全てを含むものに限る）	50万円(1/2)

申請受付期間

令和8年7月31日(金)10時～令和8年12月25日(金)17時

※予算の執行状況に応じ、申請受付期間内であっても、受付を終了する場合がございます。

支援策名	補助対象事業者	補助対象経費	補助上限額(補助率) ※1事業者あたり
社内安全教育の実施 に対する支援	自動車運送事業者	以下の外部教育を導入する事業に要する経費 ①事故防止コンサルティングの活用事業 ②貸切バス運転者の研修事業	▼①の場合 100万円(1/3) ▼②の場合 50万円(1/2)

補助対象期間 ※支援策共通

令和8年4月1日(水)～令和9年1月29日(金)

自動車運送業のみなさまの健康起因事故を防止するため、

ドライバーの

スクリーニング検査の 支援を開始します

支援対象



- 睡眠時無呼吸症候群（SAS）スクリーニング検査に係る経費
- 脳MRI検診（頭部MRI検査、MRA検査）に係る経費
- 心臓超音波検査、心臓MRI、冠動脈CT、胸部単純CT検査、腹部単純CT検査、腹部超音波検査（腹部エコー検査）に係る経費
- 眼科検査（検診内容に視力検査、眼底検査、眼圧検査の全てを含むものに限る）に係る経費

※健康保険適用外として実施されるものに限る。



自動車運送事業者(以下に該当する中小企業者)

一般乗合旅客自動車運送事業者、一般貸切旅客自動車運送事業者、一般乗用旅客自動車運送事業者、特定旅客自動車運送事業者、一般貨物自動車運送事業者、特定貨物自動車運送事業者

補助対象事業者



- 検査対象者 **バス** **タクシー** **トラック** のドライバーのみ

申し込みから交付までの流れ

交付決定

スクリーニング
検査の予約・受診

検査費用明細書
・領収書の用意

提出必須資料を全て
用意し、交付申請

額の確定後、
請求書を提出

補助金受領

検査申込兼委任状を
ご用意ください

検査人数を申告し、
審査が開始

検査費用明細書、領収書、
アンケートを提出

その他支援策に関する概要は裏面をご覧ください▶▶▶

令和8年度 被害者保護増進等事業費補助金

補助金サイトはこちら→

☎ 03-4446-4346 受付時間 9:00~18:00 ※土曜・日曜・祝日、及び年末年始を除く
本事業は国土交通省に採択され、同省監督のもと TOPPAN 株式会社が事務局業務を運営しています。



11月は「しわ寄せ」防止 キャンペーン月間です。



STOP!
しわ寄せ



その無理な発注の「しわ寄せ」で 取引先が途方に暮れていませんか?

大企業・委託事業者による長時間労働の削減等の取組が、取引先中小事業者に対する適正なコスト負担を伴わない短納期発注、急な仕様変更などの「しわ寄せ」を生じさせている場合があります。

大企業等と取引先中小事業者は共存共栄!

適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更などはやめましょう!

厚生労働省 | 都道府県労働局 | 労働基準監督署



<https://work-holiday.mhlw.go.jp/shiwayoseboushi/>

しわ寄せ防止特設サイト



しわ寄せ防止
特設サイト



大企業等と取引先中小事業者は 共存共栄!

適正なコスト負担を伴わない短納期発注や急な仕様変更などはやめましょう!

厚生労働省が所管する「労働時間等設定改善法(平成4年法律第90号)」に基づき、事業主の皆様は、他の事業主との取引において、長時間労働につながる短納期発注や発注内容の頻繁な変更を行わないよう配慮する必要があります。長期間にわたる特に過重な労働は、過労死等を引き起こすおそれがあると言われており、取引先の労働者の健康障害防止のためにも必要です。

他の事業主との取引を行うに当たって、次のような取組が行われるよう、社内に周知・徹底を図りましょう。

- ① 週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等の短納期発注を抑制し、納期の適正化を図ること。
- ② 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。
- ③ 発注の平準化、発注内容の明確化その他の発注方法の改善を図ること。

■労働時間等設定改善法については、都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)にご相談ください。

経済産業省・中小企業庁が所管する「受託中小企業振興法(昭和45年法律第145号)」に基づく「振興基準」には、委託事業者と受託事業者の望ましい取引関係が定められています。

① 委託事業者も受託事業者も共に「働き方改革」に取り組みましょう!

- やむを得ず短納期発注や急な仕様変更などを行う場合には、残業代等の適正なコストは委託事業者が負担すること。
- 委託事業者は、受託事業者の「働き方改革」を阻害する不利益となるような取引や要請は行わないこと。

例えば… ●無理な短納期発注への納期遅れを理由とした受領拒否や減額

- 委託事業者自らの人手不足や長時間労働削減による検収体制不備に起因した受領拒否や支払遅延
- 過度に短納期となる時間指定配送、過剰な賞味期限対応や欠品対応に起因する短いリードタイム、適正なコスト負担を伴わない多頻度小口配送
- 納期や工期の過度な年度末集中

② 発注内容は明確にしましょう!

- 委託事業者は、継続的な取引を行う受託事業者に対して、安定的な生産が行えるよう長期発注計画を提示し、発注の安定化に努めること。
- 発注内容を変更するときは、不当なやり直しが生じないように十分に配慮すること。

③ 原材料費・エネルギーコストの適切な増加分の全額転嫁を目標としましょう!

労務費、原材料費、エネルギー価格等のコストが増加した場合には、委託事業者は、予め定めた価格改定タイミングはもちろんのこと、その期中においても、価格変更を柔軟に行うものとする。特に原材料費やエネルギーコストの高騰があった場合には、適切なコスト増加分の全額転嫁を目指すものとすること。

■中小企業の取引上の悩み相談は、下請かけこみ寺 ☎ 0120-418-618 にご相談ください。

(受付時間) 9:00 ~ 12:00 / 13:00 ~ 17:00 (土日・祝日・年末年始を除く) 携帯電話からでもご利用いただけます。

お近くの「下請かけこみ寺」につながります。

11月は「過労死等防止啓発月間」です。
同月間に「過重労働解消キャンペーン」も実施します。

11月1日(土)には「過重労働解消相談ダイヤル」を設置し、都道府県労働局の担当官による特別労働相談を実施します。

過重労働解消相談ダイヤル 令和7年11月1日(土) 9:00~17:00 ☎ 0120-794-713

※11月1日以外でも、各労働基準監督署、労働条件相談ホットライン(☎ 0120-811-610)で相談できます。



過重労働解消
キャンペーン

労働時間の考え方：「研修・教育訓練」等の取扱い

労働基準監督署へのお問合せが多い「『研修・教育訓練』等が労働時間に該当するか否か」について、実際の相談事例をもとに解説します。

労働時間の適正な管理にお役立てください。

労働時間とは

- ・ **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ます。**
- ・ **使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間**は、労働時間に該当します。

研修・教育訓練の取扱い

- **研修・教育訓練**について、**業務上義務づけられていない自由参加のものであれば、その研修・教育訓練の時間は、労働時間に該当しません。**

※ 研修・教育訓練への不参加について、就業規則で減給処分の対象とされていたり、不参加によって業務を行うことができなかつたりするなど、事実上参加を強制されている場合には、研修・教育訓練であっても労働時間に該当します。

労働時間に該当しない事例

- ① 終業後の夜間に行うため、弁当の提供はしているものの、参加の強制はせず、また、参加しないことについて不利益な取扱いもしない勉強会。
- ② 労働者が、会社の設備を無償で使用する許可をとった上で、自ら申し出て、一人でまたは先輩社員に依頼し、使用者からの指揮命令を受けることなく勤務時間外に行う訓練。
- ③ 会社が外国人講師を呼んで開催している任意参加の英会話講習。なお、英会話は業務とは関連性がない。

労働時間に該当する事例

(参考) 事例中の実線と破線は、「使用者の指示」「労働者が業務に従事する時間」と考えられる箇所

- ① 使用者が指定する社外研修について、休日に参加するよう指示され、後日レポートの提出も課されるなど、実質的な業務指示で参加する研修。
- ② 自らが担当する業務について、あらかじめ先輩社員がその業務に従事しているところを見学しなければ実際の業務に就くことができないとされている場合の業務見学。

ワンポイント アドバイス

会社での「研修・教育訓練」の時間が労働時間に該当するかについては、あらかじめ労使で取扱いを話し合い、確認しておきましょう（裏面参照）。



仮眠・待機時間の取扱い

- 仮眠室などにおける**仮眠の時間**について、**電話等に対応する必要はなく、実際に業務を行うこともないような場合には、労働時間に該当しません。**

労働時間に該当しない事例

- ① 週1回交代で、夜間の緊急対応当番を決めているが、当番の労働者は社用の携帯電話を持って帰宅した後は自由に過ごすことが認められている場合の当番日の待機時間。

労働時間の前後の時間の取扱い

- **更衣時間**について、**制服や作業着の着用が任意であったり、自宅からの着用を認めているような場合には、労働時間に該当しません。**
- 交通混雑の回避や会社の専用駐車場の駐車スペースの確保等の理由で**労働者が自発的に始業時刻より前に会社に到着し、始業時刻までの間、業務に従事しておらず、業務の指示も受けていないような場合には、労働時間に該当しません。**

※ 始業時刻前に会社に到着する労働者のために、飲食など業務外の行為や待機ができるよう、休憩スペースや飲食スペースなど、執務室以外の施設を利用できるようにするといった対応も考えられます。

直行直帰・出張に伴う移動時間の取扱い

- **直行直帰・出張に伴う移動時間**について、**移動中に業務の指示を受けず、業務に従事することもなく、移動手段の指示も受けず、自由な利用が保障されているような場合には、労働時間に該当しません。**

労働時間に該当しない事例

- ① 取引先の会社の敷地内に設置された浄化槽の点検業務のため、自宅から取引先に直行する場合の移動時間。
- ② 遠方に出張するため、仕事日の前日に当たる休日に、自宅から直接出張先に移動して前泊する場合の休日の移動時間。

ワンポイント アドバイス

会社での「研修・教育訓練」の取扱いについて

- 労働時間に該当しないとする場合には、上司がその「研修・教育訓練」を行うよう指示しておらず、かつ、その「研修・教育訓練」を開始する時点において本来業務や本来業務に不可欠な準備・後処理は終了しており、労働者はそれらの業務から離れてよいことについて、あらかじめ労使で確認しておきましょう。
- 具体的には、「研修・教育訓練」について、通常の勤務場所とは異なる場所を設けて行うことや、通常勤務でないことが外形的に明確に見分けられる服装により行うことなどを定め、こうした取扱いの実施手続を書面により明確化することが望ましいと考えられます。

「研修・教育訓練」に関する労働時間の考え方

「研修・教育訓練」が労働時間に該当するか否かについて、裁判例等に基づき、事例を紹介します。労働時間の適正な管理にお役立てください。

労働時間とは

- ・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ます
- ・使用者の明示または黙示の指示により労働者が業務に従事する時間は、労働時間に該当します



研修・教育訓練の取扱い

研修・教育訓練について、業務上義務づけられていない自由参加のものであれば、その研修・教育訓練の時間は、労働時間に該当しません。

※ 研修・教育訓練への不参加について、就業規則で減給処分の対象とされていたり、不参加によって業務を行うことができなかつたりするなど、事実上参加を強制されている場合には、研修・教育訓練であっても労働時間に該当します。



労働時間に該当しないと考えられる事例

- ① 始業時刻前または終業時刻後に、会社が練習の場所や道具を貸し出しているが、練習を行うかどうかや練習内容は労働者に委ねられており、使用者は、練習の実施状況や内容について特に確認等を行っていない(美容室、建設業)
- ② 営業時間外にキッチンなどを無償で使用するのに施設管理の観点から管理者の許可は必要とするが、労働者が自ら先輩に指導を依頼し、自発的に技術習得に向けた練習を行っていた(飲食店)
- ③ 労働者の自主的なスキルアップのためのweb学習ツールを提供しているが、使用者はその受講を指示しておらず、習熟度を測る試験も実施しておらず、また、受講状況を人事評価に反映させていない(情報通信業)
- ④ 使用者からの指示が一切ない中で、幼稚園教諭が、自発的に自宅で手遊びの知識の習得やピアノの練習などを行っていた(幼稚園)



ワンポイントアドバイス

訓練や練習について明示的な指示がなくとも、実質的に指示があったとして、労働時間に該当すると判断されるケースもあります。(裏面参照)



厚生労働省

労働時間に該当すると考えられる事例

- ① 自由参加のサークル活動として位置づけられた勉強会であるが、使用者があらかじめ、参加者、日時、場所を決定しており、また、参加後にレポートの提出を求められ、さらに遅刻や欠席に対して指導が行われていた(学習塾)
- ② 形式上は自由参加の研修であるが、店舗商品の説明が主な内容で、受講することが正社員になるための要件とされ、参加できるよう使用者がシフトを調整していたなど、事実上参加が強制されていた(小売業)
- ③ レポート作成を主な業務とする労働者について、社内のマニュアルで必要な知識・情報の積極的な収集が求められている中、始業前のマーケット情報の収集が、使用者に黙示的に容認されていた(金融業)

ワンポイントアドバイス

このほか、所定時間内など、業務中に行われる教育・訓練は、基本的には労働時間に該当します。「労働時間の適正な把握のために使用者が構すべき措置に関するガイドライン」を参照して、労働時間の適切な把握や管理に努めましょう。



具体的な労働時間の管理等については働き方改革推進支援センターに、個別の労働時間の取扱いについては都道府県労働局(監督課)・労働基準監督署に、それぞれご相談ください。

働き方改革推進
支援センター



都道府県労働局
労働基準監督署



研修・教育訓練に関する支援のご案内

教育訓練給付金

労働者が主体的に、厚生労働大臣が指定する教育訓練を受講し、修了した場合に、その費用の一部を支給します。

教育訓練給付金



人材開発支援助成金

企業内で人材育成に取り組む事業主が、職務に関連した専門的な職業訓練等を計画に沿って実施した場合、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

人材開発支援助成金



教育訓練給付金・人材開発支援助成金については、
都道府県労働局・ハローワークにお問い合わせください

都道府県労働局
ハローワーク



労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」から
電子申請ができるようになりました!!



「確かめよう労働条件」を使うと
4つの機能で電子申請が便利に！！

◇ 詳細は裏面へ

- | | | |
|---|----------------------|--------------|
| 1 | 内容の異なる協定等の一括届出機能 | → 作業負担を軽減！ |
| 2 | 本社一括届出のCSVファイル自動作成機能 | → ファイル作成が不要！ |
| 3 | 届出先の労働基準監督署の自動選択機能 | → 検索作業が不要！ |
| 4 | 次回届出時のリマインド・複写機能 | → 次回届出を効率化！ |



対象手続

- ◇36協定届
様式第9号(一般条項)
9号の2(特別条項)
9号の3(研究・開発)
◇1年単位の変形労働時間制
に関する協定届
◇就業規則(変更)届

以下のとおり検索いただき、
ウェブサイトへアクセスして
ご利用ください。



確かめよう労働条件



検索

ポイント 1 内容の異なる協定等の一括届出機能

e-Gov電子申請では、協定等の内容が本社と異なる場合、事業場の数だけ別々に届出作業を行う必要がありますが、このポータルサイトを使えば、協定等の内容が同一の事業場ごとにまとめて届出作業を行うことができ、また、作成した数種類の内容の異なる届出を一括して届け出ることができます。

ポイント 2 本社一括届出のCSVファイル自動作成機能

e-Gov電子申請では、本社一括届出を行う際は「対象事業場一覧作成ツール」を用いて作成したCSVファイルを添付いただく必要がありますが、このポータルサイトを使えば、ポータルサイト上で入力した内容をもとに自動的にCSVファイルが作成・添付されます。

ポイント 3 届出先の労働基準監督署の自動選択機能

e-Gov電子申請では、事業場の所轄労働基準監督署を検索して、届出先を確認する必要がありましたが、このポータルサイトを使えば、事業場の所在地情報を入力するだけで、所轄労働基準監督署が自動選択されますので、届出先誤りを防止することができます。

ポイント 4 次回届出時のリマインド・複写機能

36協定届と1年変形届については、協定の有効期間が満了する30日前に、登録されたメールアドレスあてにリマインドメールを送信します。

また、e-Gov電子申請では、次回届出時には一から届出作業を行う必要がありますが、このポータルサイトを使えば、前回届出時の内容を複写して初期表示し、変更点のみ修正して届け出ることができます。

具体的な使い方は、ウェブサイトに掲載の利用案内をご確認ください

https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/support_1.html



お問い合わせ先

Q. アカウントの作成方法がわからない

Q. ツールを操作していたらエラーが表示された

Q. 届出等の記載内容や法令・制度について教えて欲しい

Q. 本社一括届出について教えて欲しい

ツールの操作方法に関する
お問い合わせ先

以下リンク先の
お問い合わせ窓口

<https://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/support.html>



法令・制度に関する
お問い合わせ先

最寄りの労働基準監督署

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/location.html



労働安全衛生関係の一部の手続の 電子申請が義務化されます

2025年1月1日より以下の手続について、
電子申請が原則義務化されます

- 労働者死傷病報告
- 総括安全衛生管理者/安全管理者/衛生管理者/産業医の選任報告
- 定期健康診断結果報告
- 心理的な負担の程度を把握するための検査結果等報告
- 有害な業務に係る歯科健康診断結果報告
- 有機溶剤等健康診断結果報告
- じん肺健康管理実施状況報告

義務化されるものの以外にも...

- ・ 足場/局所排気装置等の設置・移転・変更届
(労働安全衛生法第88条に基づく届出)
- ・ 特定化学物質など各種特殊健康診断結果報告
- ・ 特定元方事業者の事業開始報告

など多くの届出等が電子申請可能です



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/denshishinsei.html

電子申請の詳細は
こちらからご確認ください。

電子申請をご利用いただくと、労働基準監督署へ来署せずに手続きすることができます。

- 時間や場所にとらわれずに手続きが可能
- スマホやタブレット、パソコン上だけで手続きが完了
- 電子署名・電子証明書の添付は不要

ぜひ電子申請をご利用ください！



厚生労働省労働基準局
広報キャラクター たしかめたん



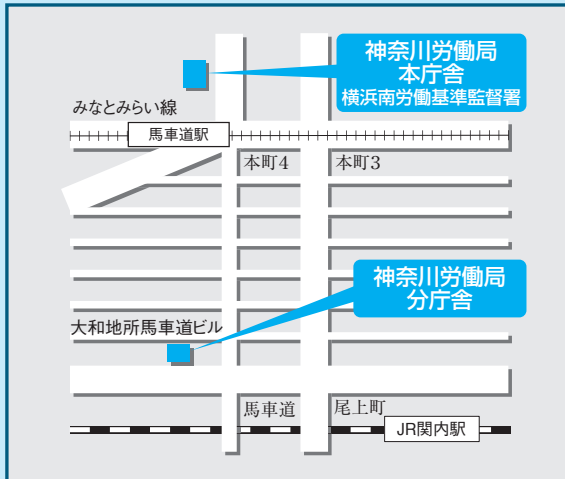
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

・ 都道府県労働局 ・ 労働基準監督署



神奈川労働局

【神奈川労働局HP】▶▶▶



■本庁舎・横浜南労働基準監督署

〒231-8434 横浜市中区北仲通5-57 横浜第二合同庁舎

■分庁舎

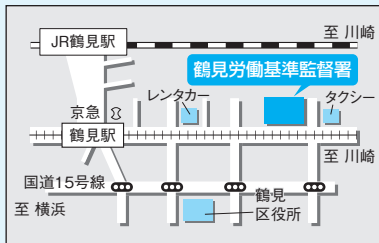
〒231-0015 横浜市中区尾上町5-77-2 大和地所馬車道ビル

部・室	課・室	電話番号
総務部	総務課	045-211-7350
	労働保険徴収課	045-650-2803
雇用環境・均等部	企画課	045-211-7357
	指導課	045-211-7380
	総合労働相談コーナー	045-211-7358
労働基準部	監督課	045-211-7351
	安全課	045-211-7352
	健康課	045-211-7353
	賃金室	045-211-7354
	労災補償課	045-211-7355
	職業安定課	045-650-2800
職業安定部	職業対策課	045-650-2801
	需給調整事業課	045-650-2810
	訓練課	045-277-8802

■労働基準監督署

【 】内は管轄区域を表します

■鶴見【横浜市〔鶴見区（扇島を除く））】



監督・労働条件関係
TEL 045-501-4968
安全衛生関係
TEL 045-279-5486
労災保険関係
TEL 045-279-5487
総合労働相談コーナー
TEL 045-279-5482

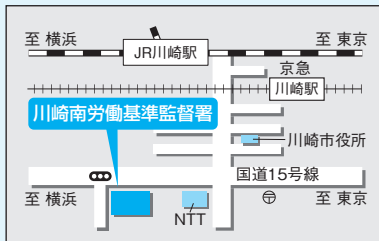
〒230-0051 横浜市鶴見区鶴見中央2-6-18

■横浜南労働基準監督署

【横浜市〔中区、南区、磯子区、金沢区、港南区〕】

監督・労働条件関係 : TEL 045-211-7374
安全衛生関係 : TEL 045-211-7375
労災保険関係 : TEL 045-211-7376
総合労働相談コーナー : TEL 045-274-8295

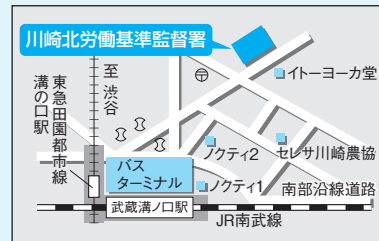
■川崎南【川崎市〔川崎区、幸区〕、横浜市〔鶴見区扇島〕】



監督・労働条件関係
TEL 044-244-1271
安全衛生関係
TEL 044-244-1273
労災保険関係
TEL 044-244-1272
総合労働相談コーナー
TEL 044-381-5279

〒210-0012 川崎市川崎区宮前町8-2

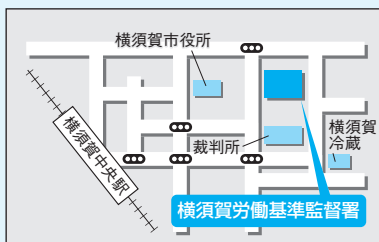
■川崎北【川崎市〔中原区、宮前区、高津区、多摩区、麻生区〕】



監督・労働条件関係
TEL 044-382-3190
安全衛生関係
TEL 044-382-3191
労災保険関係
TEL 044-382-3192
総合労働相談コーナー
TEL 044-381-9435

〒213-0001 川崎市高津区溝口1-21-9

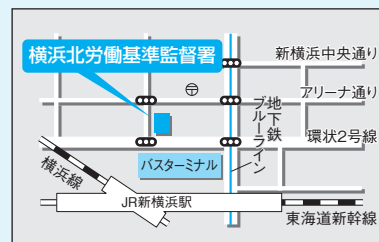
■横須賀【横須賀市、逗子市、三浦市、三浦郡】



TEL 046-823-0858
総合労働相談コーナー
TEL 046-823-0858

〒238-0005 横須賀市新港町1-8 横須賀地方合同庁舎5階

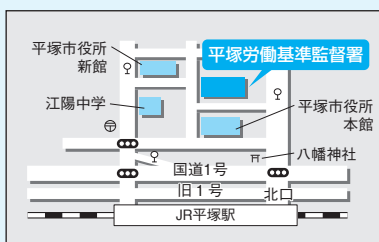
■横浜北【横浜市〔西区、神奈川区、港北区、緑区、青葉区、都筑区〕】



監督・労働条件関係
TEL 045-474-1251
安全衛生関係
TEL 045-474-1252
労災保険関係
TEL 045-474-1253
総合労働相談コーナー
TEL 045-274-8319

〒222-0033 横浜市港北区新横浜2-4-1 日本生命新横浜ビル3・4階

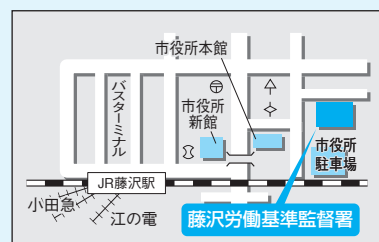
■平塚【平塚市、秦野市、伊勢原市、中郡】



監督課・安全衛生課
TEL 0463-43-8615
労災課
TEL 0463-43-8616
総合労働相談コーナー
TEL 0463-43-8615

〒254-0041 平塚市浅間町10-22 平塚地方合同庁舎3階

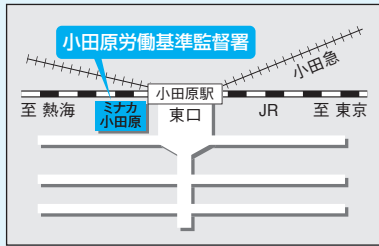
■藤沢【藤沢市、鎌倉市、茅ヶ崎市、高座郡】



監督・労働条件関係
TEL 0466-23-6753
安全衛生関係
TEL 0466-97-6748
労災保険関係
TEL 0466-97-6749
総合労働相談コーナー
TEL 0466-23-7223

〒251-0054 藤沢市朝日町5-12 藤沢労働総合庁舎3階

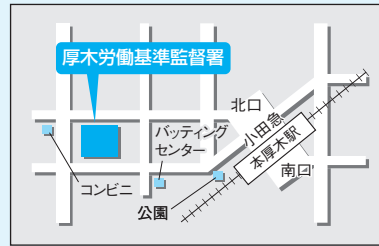
■小田原【小田原市、南足柄市、足柄上郡、足柄下郡】



監督課・安全衛生課
TEL 0465-22-7151
労災課
TEL 0465-22-7152
総合労働相談コーナー
TEL 0465-22-7151

〒250-0011 小田原市栄町1-1-15 ミナカ小田原9階

■厚木【厚木市、大和市、海老名市、座間市、綾瀬市、愛甲郡】



監督・労働条件関係
TEL 046-401-1641
安全衛生関係
TEL 046-401-1960
労災保険関係
TEL 046-401-1642
総合労働相談コーナー
TEL 046-401-1965

〒243-0018 厚木市中町3-2-6 厚木Tビル5階

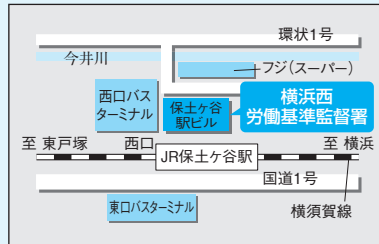
■相模原【相模原市】



監督・労働条件関係
TEL 042-752-2051
安全衛生関係
TEL 042-861-8631
労災保険関係
TEL 042-861-8632
総合労働相談コーナー
TEL 042-752-1427

〒252-0236 相模原市中央区富士見6-10-10 相模原地方合同庁舎4階

■横浜西【横浜市（戸塚区、栄区、泉区、旭区、瀬谷区、保土ヶ谷区）】



監督・労働条件関係
TEL 045-332-9311
安全衛生関係
TEL 045-287-0274
労災保険関係
TEL 045-287-0275
総合労働相談コーナー
TEL 045-287-0268

〒240-8612 横浜市長保土ヶ谷区岩井町1-7 保土ヶ谷駅ビル4階

■ハローワーク横浜 本庁舎



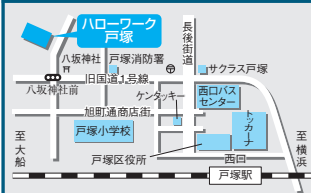
〒231-0001 横浜市中区新港1-6-1
TEL 045-663-8609

■ハローワーク横浜 分庁舎



〒220-0004 横浜西区北幸1-11-15
TEL 045-663-8609

■ハローワーク戸塚



〒244-8560 横浜市長保土ヶ谷区戸塚町3722
TEL 045-864-8609

■ハローワーク横浜南



〒236-8609 横浜市長保土ヶ谷区寺前1-9-6
TEL 045-788-8609

■ハローワーク川崎



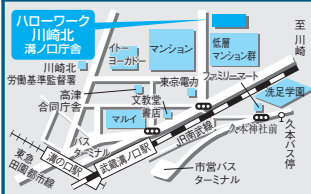
〒210-0015 川崎市長保土ヶ谷区南町17-2
TEL 044-244-8609

■ハローワーク川崎北 新城庁舎



〒213-8573 川崎市長保土ヶ谷区千歳698-1
TEL 044-777-8609

■ハローワーク川崎北 溝ノ口庁舎



〒213-0011 川崎市長保土ヶ谷区久本3-5-7
TEL 044-777-8609

■ハローワーク横須賀



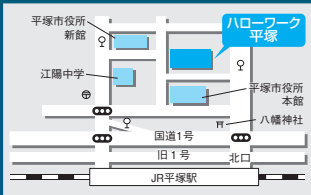
〒238-0013 横須賀市長保土ヶ谷区平城町2-14-19
TEL 046-824-8609

■ハローワーク藤沢



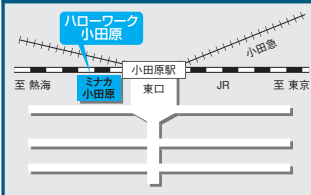
〒251-0054 藤沢市長保土ヶ谷区朝日町5-12
TEL 0466-23-8609

■ハローワーク平塚



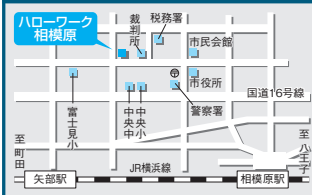
〒254-0041 平塚市長保土ヶ谷区浅間町10-22
TEL 0463-24-8609

■ハローワーク小田原



〒250-0011 小田原市長保土ヶ谷区栄町1-1-15
TEL 0465-23-8609

■ハローワーク相模原



〒252-0236 相模原市長保土ヶ谷区富士見6-10-10
TEL 042-776-8609

■ハローワーク厚木



〒243-0003 厚木市長保土ヶ谷区寿町3-7-10
TEL 046-296-8609

■ハローワーク港北



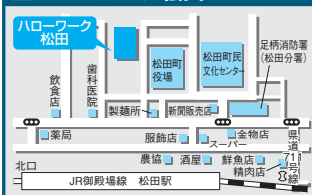
〒222-0033 横浜市長保土ヶ谷区港北3-24-6
TEL 045-474-1221

■ハローワーク大和



〒242-0018 大和市長保土ヶ谷区深見西3-3-21
TEL 046-260-8609

■ハローワーク松田



〒258-0003 足柄上郡松田町松田惣領2037
TEL 0465-82-8609