時間外労働の上限規制等
に関する説明会資料

【建設業向け】

神奈川労働局

（令和８年９月）

時間外労働の上限規制等に関する説明会資料【建設業向け】

＜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＞

・長時間労働削減のための自主的な取組事例　・・・・・・・・・・・・・・・・　１４
・働き方・休み方改善ポータルサイトのご案内　・・・・・・・・・・・・・・・　１８
・スタートアップ労働条件のご案内　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　２０
・労働条件ポータルサイト「確かめよう労働条件」のご案内　・・・・・・・・・　２２
・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　・・・・・　２３
・神奈川働き方改革推進支援センターのご案内　・・・・・・・・・・・・・・・　２４
・2026 年版神奈川県よろず支援拠点　よろずの使い方　・・・・・・・・・・・　２６
・神奈川県最低賃金の改定（時間額 1,279 円　前年比 54 円ＵＰ）・・・・・・　３２
・賃金引上げ特設ページのご案内　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　３４
・賃金引き上げの支援策　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　３６
・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　・・・　３８
・最低賃金引き上げに伴う支援・後押しを強化しています　・・・・・・・・・　４１
・令和８年度「働き方改革推進支援助成金」等のご案内
　〇業種別課題対応コース（運送業）　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　４７
　〇勤務間インターバル導入コース　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　４９
　〇労働時間短縮・年休促進支援コース　・・・・・・・・・・・・・・・・・・　５１
　〇団体推進コース　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　５３

＜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　・・・・・・・・・・・・・・・・　５５
・健康教育無料出張サービスのご案内　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　５６

＜建設業向け関係＞

・建設業における１年単位の変形労働時間制のポイント　・・・・・・・・・・・　５８
・労働時間の考え方：「研修・教育訓練」等の取扱い　・・・・・・・・・・・・　６４
・「研修・教育訓練」に関する労働時間の考え方　・・・・・・・・・・・・・・　６６
・「工期に関する基準」を踏まえた適正な工期設定が必要です　・・・・・・・・　６８

＜その他＞

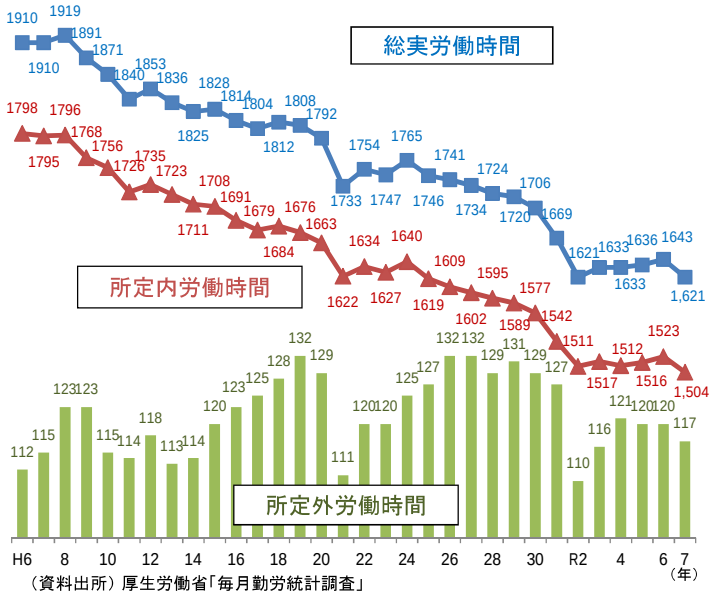
・ＳＴＯＰ！長時間の荷待ち　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　７０
・「あたりまえを、変えるとき。」　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　７４
・ＳＴＯＰ！しわ寄せ　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　７６
・労働条件ポータルサイトから電子申請ができるようになりました！！　・・・　７８
・安全衛生関係の一部の手続の電子申請が義務化されます　・・・・・・・・・　８０
・神奈川労働局各種相談窓口のご案内　・・・・・・・・・・・・・・・・・・・　８１

※ 本説明会資料は、令和８年９月末時点の情報に基づき作成しております。

年間総実労働時間の推移

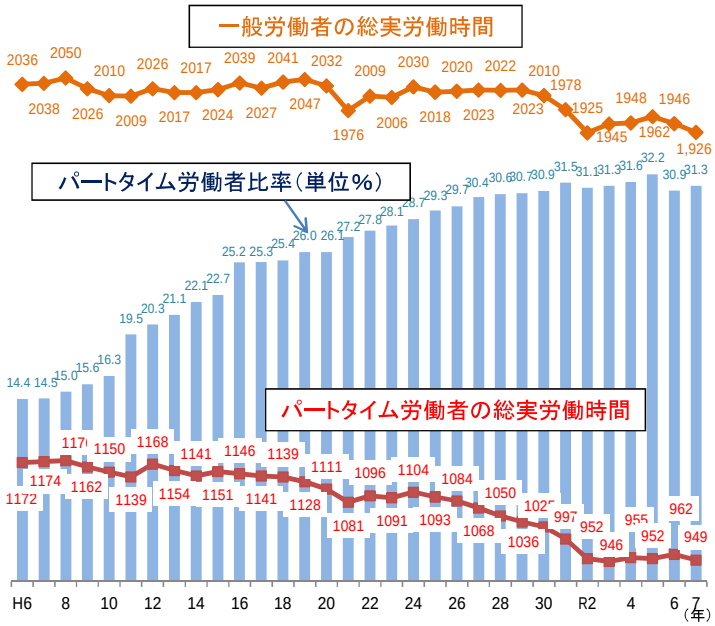
年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者（パートタイム労働者以外の者）の総実労働時間についてほぼ横ばいで推移するなかで、総実労働時間が比較的短いパートタイム労働者の比率が平成8年頃から高まったこと等がその要因と考えられる。
総実労働時間を就業形態別にみると、一般労働者はおおむね2,000時間台で推移していたが、平成30年以降、2000時間を下回っている。また、パートタイム労働者は長期的に減少傾向で推移し、令和元年以降1,000時間を下回っている。

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。

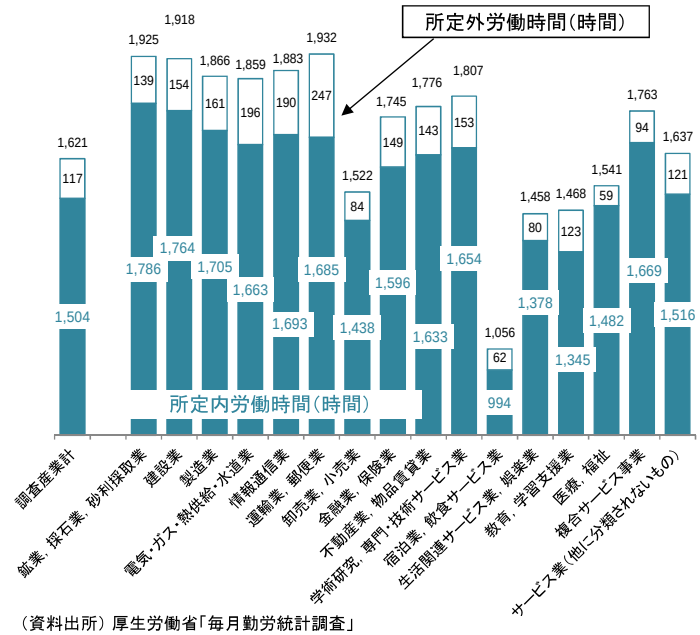
就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移



産業別労働時間

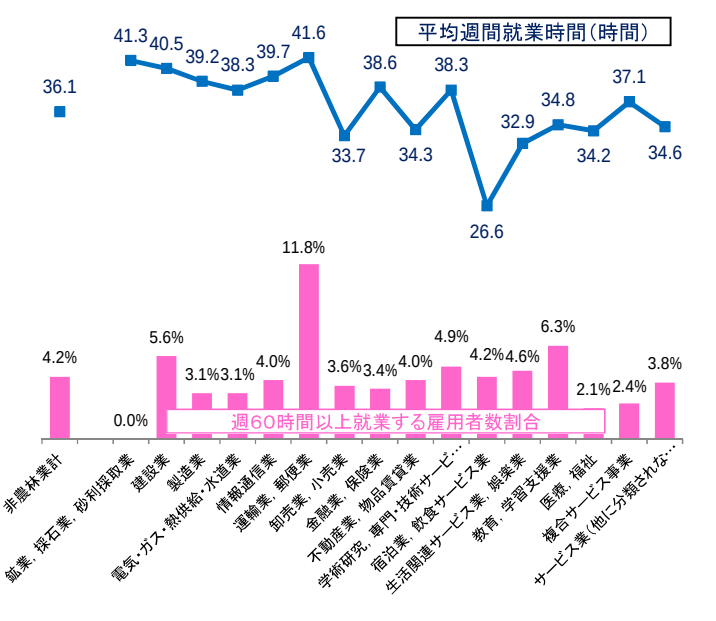
産業別に見ると、年間総実労働時間は、「運輸業、郵便業」が最も長く、次いで「鉱業、採石業、砂利採取業」、「建設業」で長くなっている。また、所定外労働時間も「運輸業，郵便業」が最も長くなっている。
また、月末1週間に60時間以上働く者の割合についても「運輸業，郵便業」で最も高くなっている。

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。

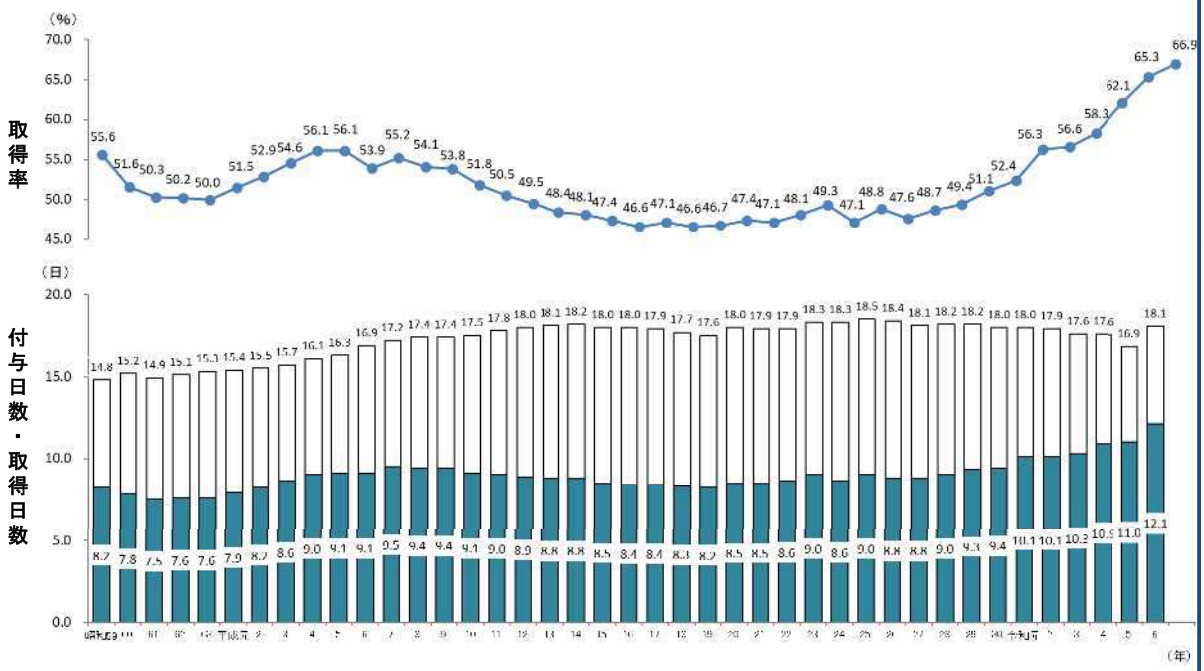
産業別月末1週間に60時間以上就業する雇用者数割合及び平均週間就業時間（パートタイム労働者を含む）（令和7年）

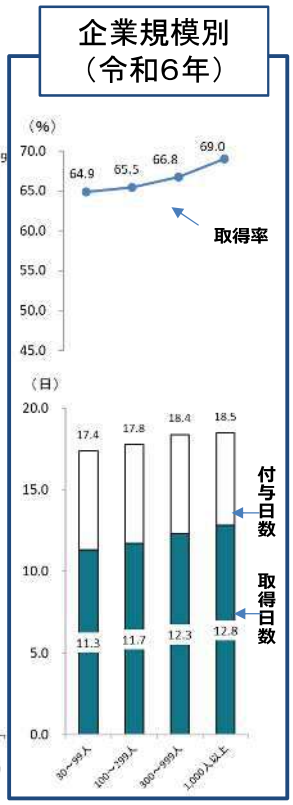


（資料出所）総務省「労働力調査」
（注）週60時間以上就業する雇用者数割合については、雇用者（休業者を除く）総数に占める週間就業時間（年平均結果）が60時間以上の者の割合である。

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。

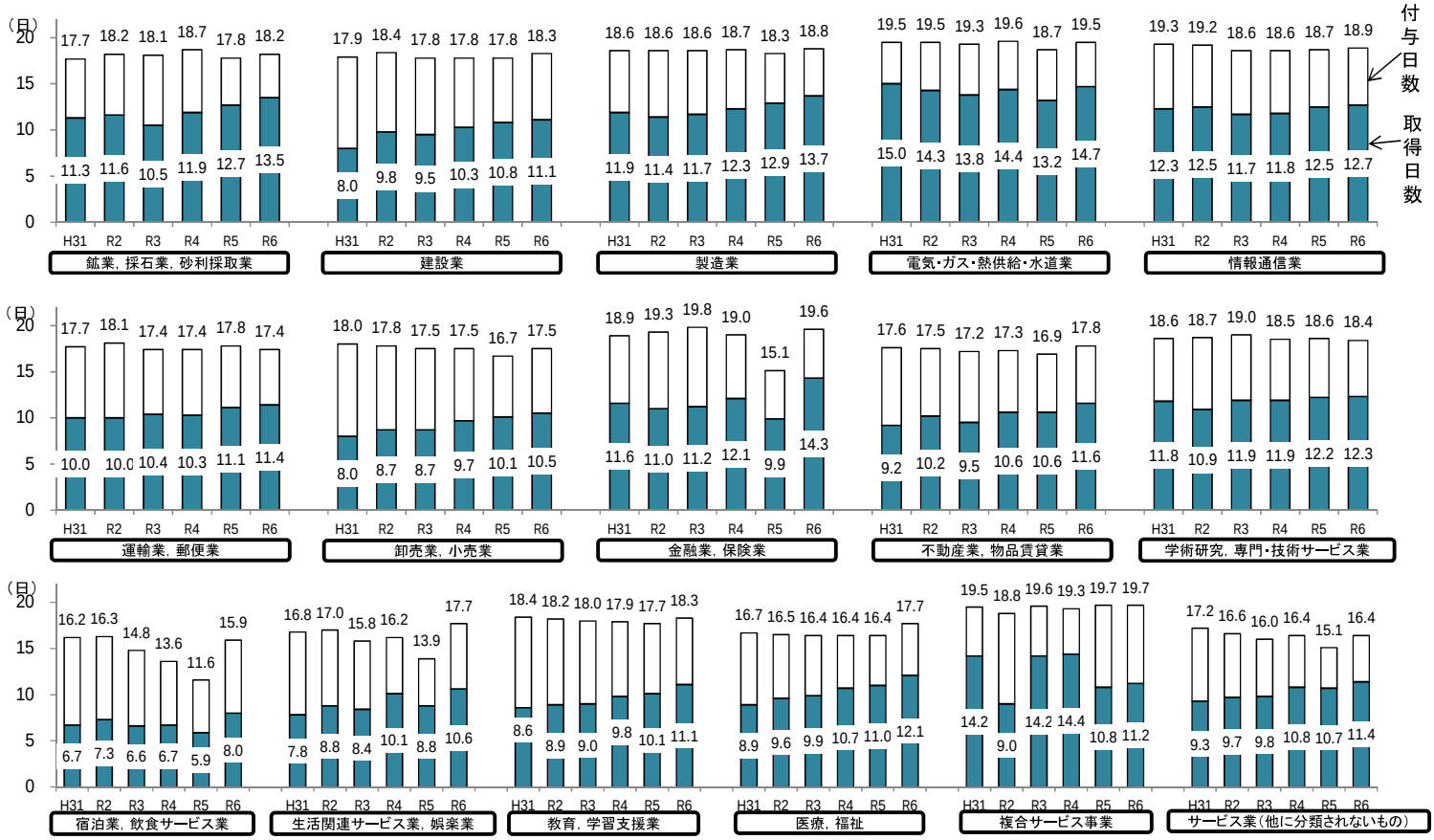




資料出所　厚生労働省「就労条件総合調査」（平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による）

（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

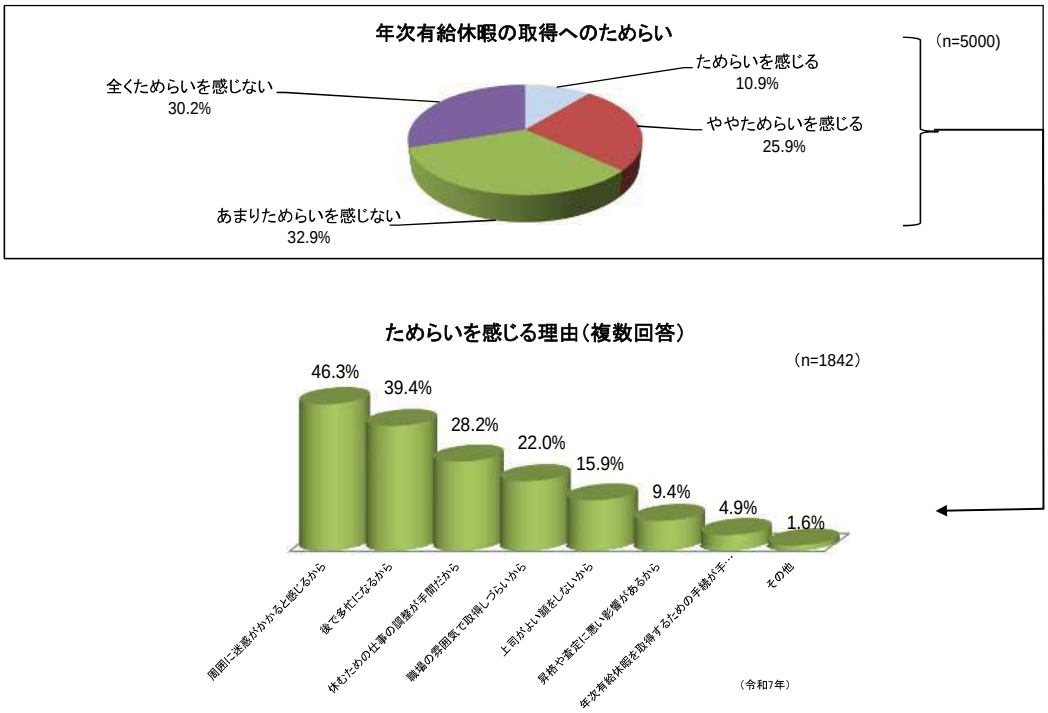


資料出所：厚生労働省「就労条件総合調査」
（注）1）「付与日数」には、繰越日数を含まない。
2）「取得率」は、全取得日数／全付与日数×100（%）である。

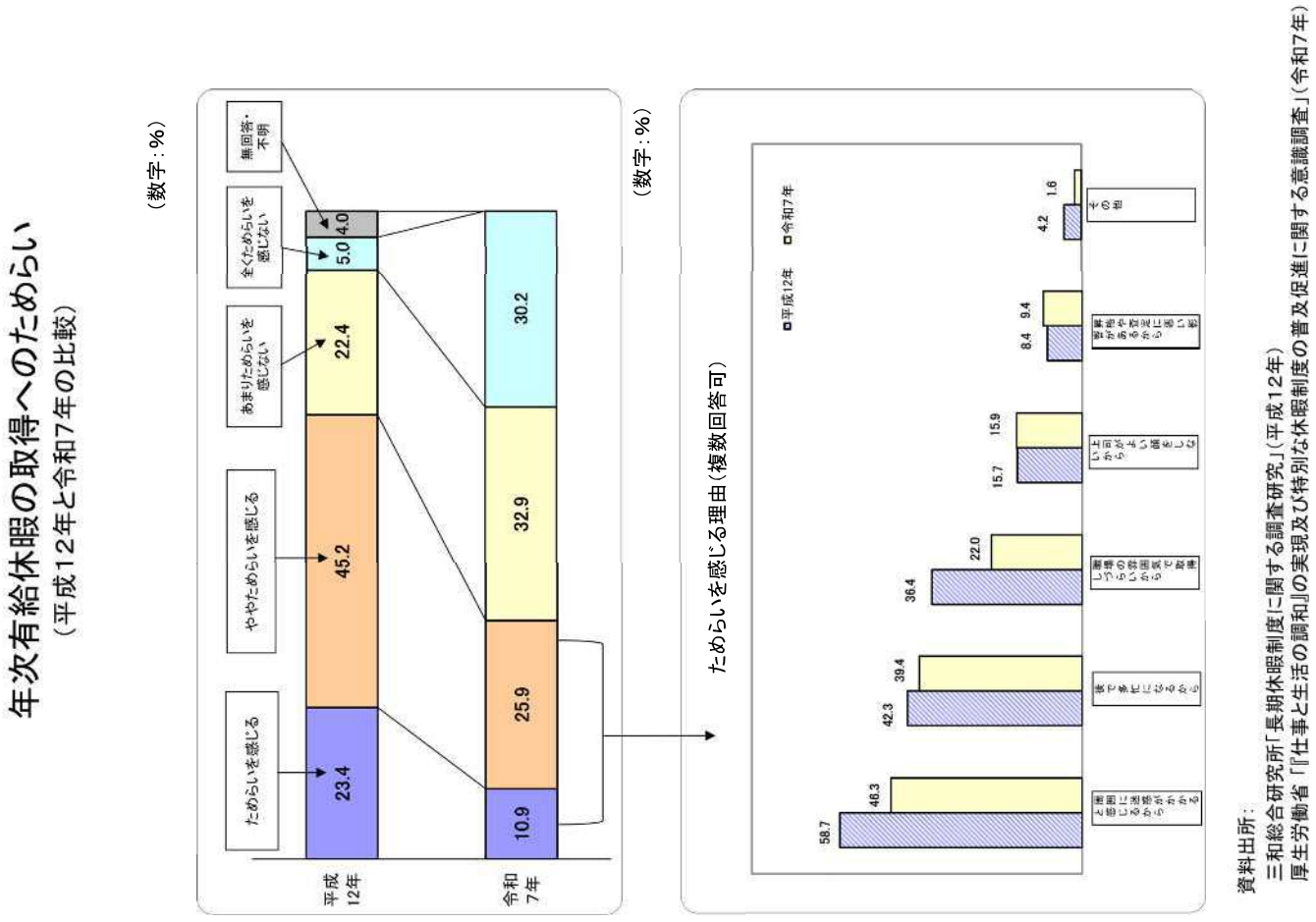
※H26のデータ（平成27年調査）より調査対象が「常用労働者が30人以上である会社組織の民営企業」から「常用労働者が30人以上である民営法人」に変更され、更に「複合サービス事業」が調査対象に追加された。

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。

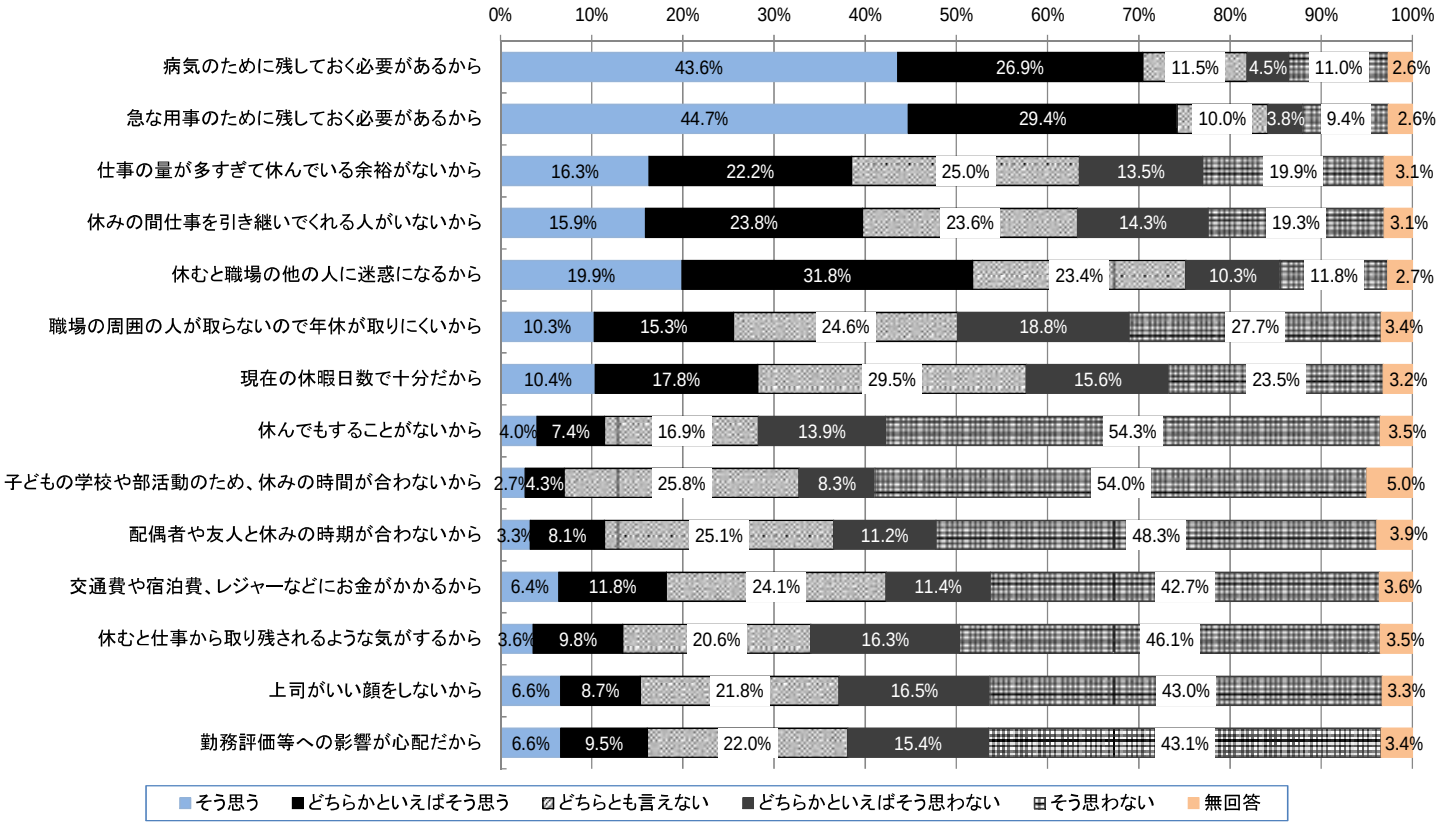


資料出所：厚生労働省「『仕事と生活の調和』の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査」（令和7年）



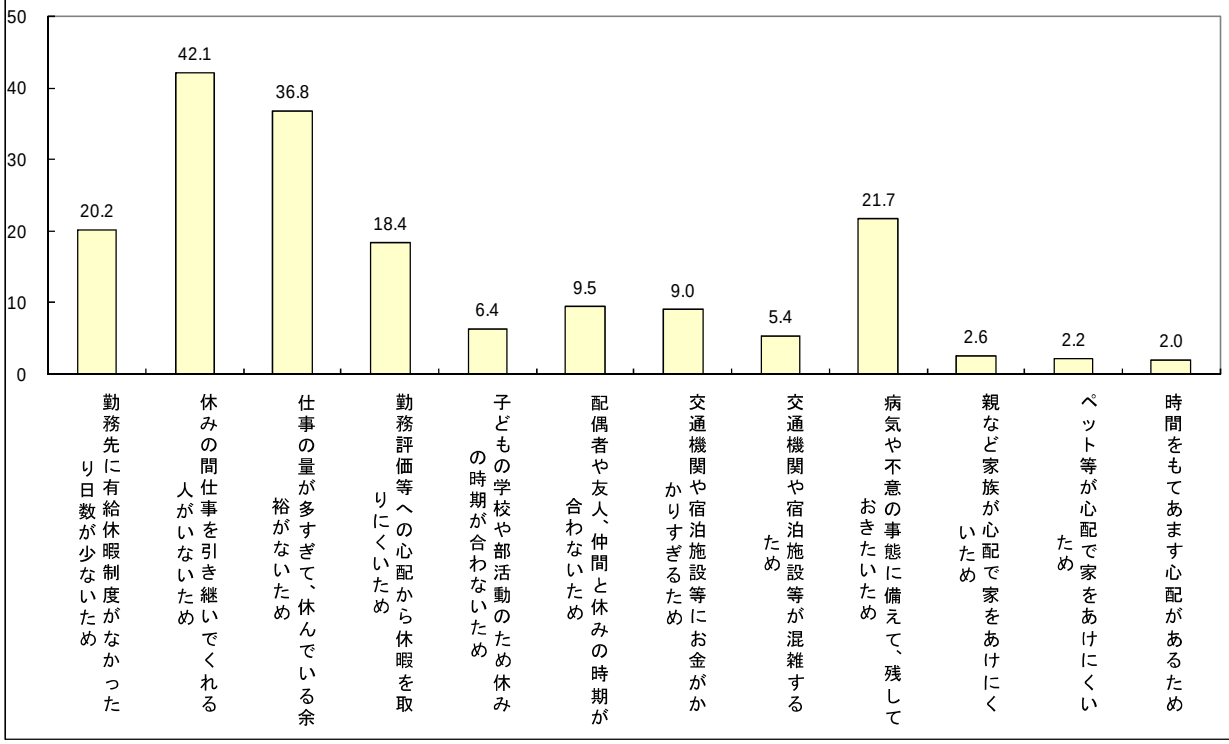
資料出所：
三和総合研究所「長期休暇制度に関する調査研究」（平成12年）
厚生労働省「『仕事と生活の調和』の実現及び特別な休暇制度の普及促進に関する意識調査」（令和7年）

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）

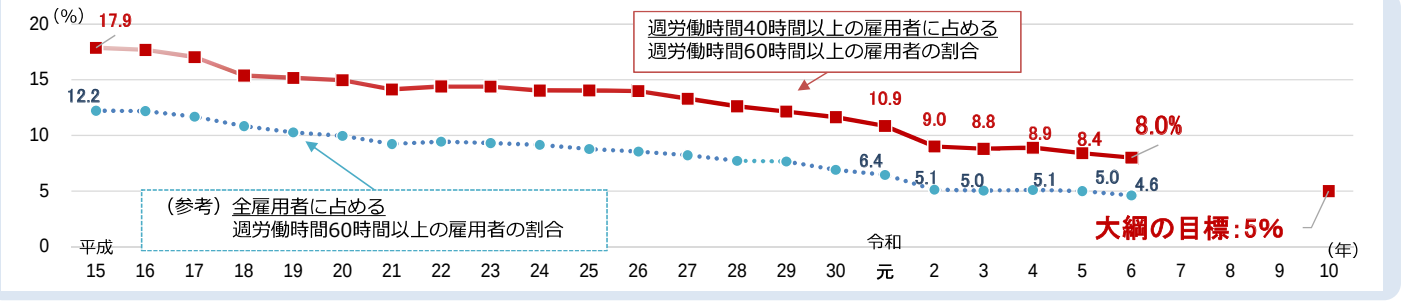


資料出所：経済産業省・国土交通省・（財）自由時間デザイン協会「休暇制度のあり方と経済社会への影響に関する調査研究委員会報告書」（平成14年）

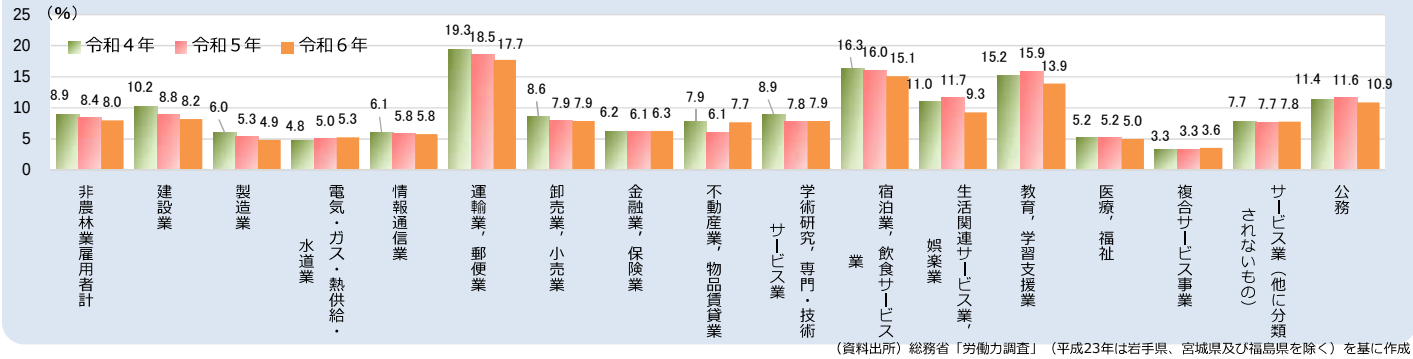
第１章　過労死等の概況
１　労働時間やメンタルヘルス対策等の状況（労働時間の状況（週60時間以上の雇用者割合））

- 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）



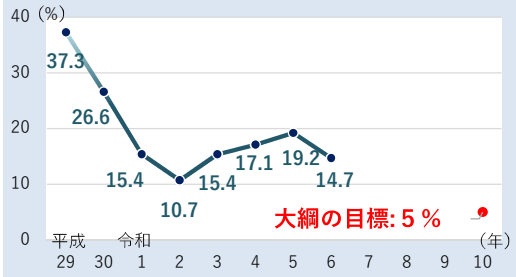
（資料出所）総務省「労働力調査」（平成23年は岩手県、宮城県及び福島県を除く）を基に作成

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）



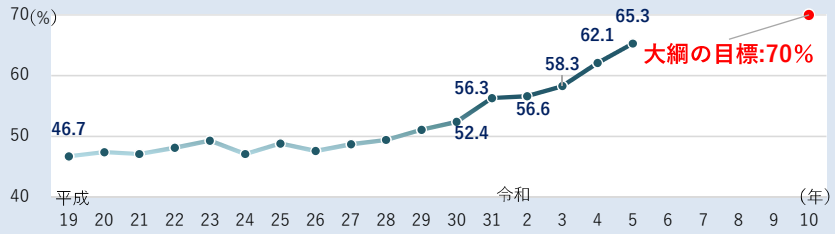
（制度の導入企業割合の推移）



（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。

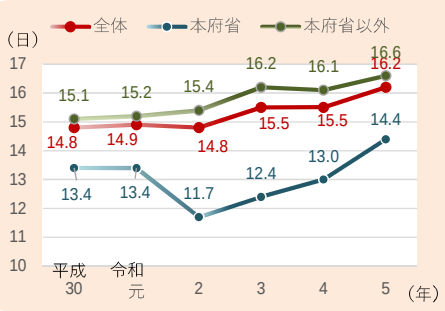
年次有給休暇

（年次有給休暇の取得率の推移）



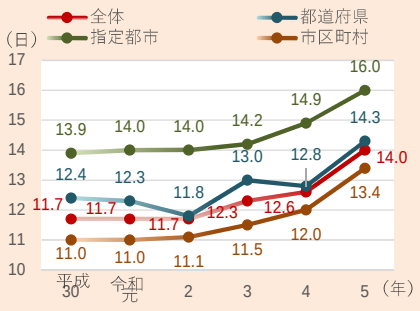
（資料出所）厚生労働省「就労条件総合調査」を基に作成
※ 各調査対象年１年間の状況を示している（企業が会計年度で管理している場合、前会計年度の状況を示している）。
※ 平成31年4月から年5日の年次有給休暇の時季指定を事業主に義務付け。

（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）

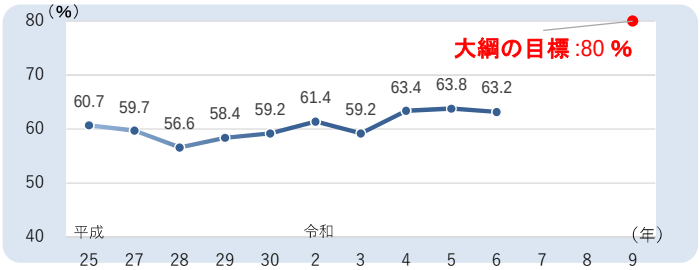


（資料出所）総務省「地方公共団体の勤務条件等に関する調査」を基に作成

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）

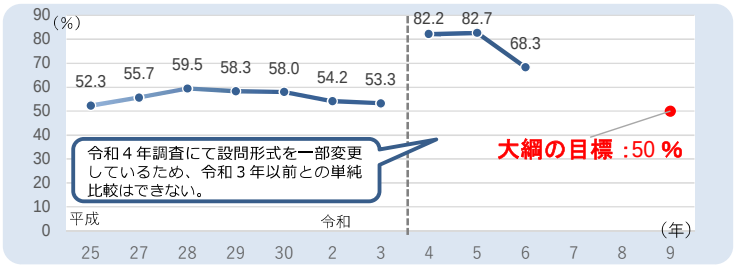
- メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所の割合は63.2%と、前年より0.6ポイント低下。
- 労働者数50人未満の小規模事業場におけるストレスチェックの実施割合は、令和６年が33.5%。
- 仕事や職業生活に関することで強い不安、悩み又はストレスがあるとする労働者の割合は、68.3%となっている。

メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業所割合



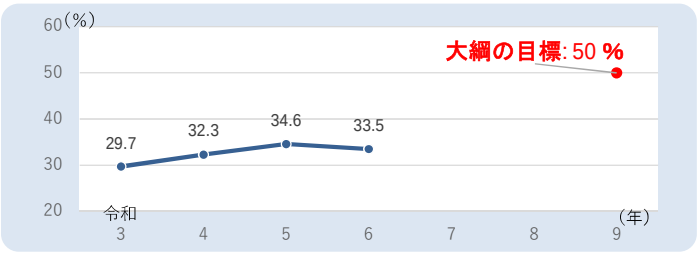
（資料出所）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」を基に作成

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



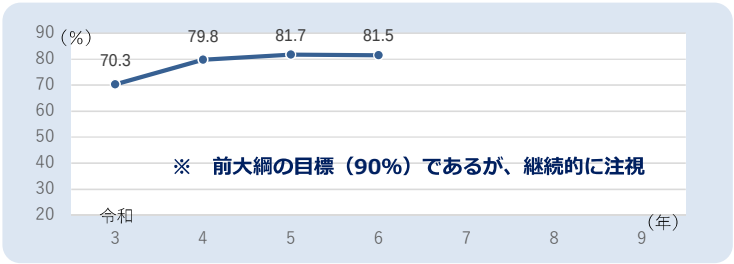
（資料出所）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」を基に作成

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



（資料出所）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」を基に作成

（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



（資料出所）厚生労働省「労働安全衛生調査（実態調査）」を基に作成

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）

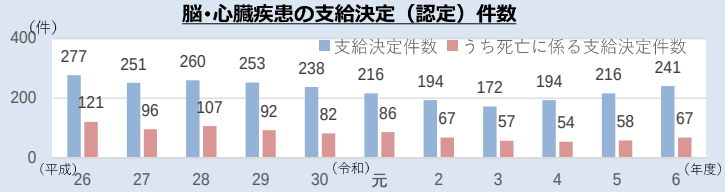
- 民間雇用労働者の業務災害の支給決定（認定）件数について、
  - ・脳･心臓疾患は、令和４年度以降増加傾向（令和６年度：241件）。死亡事案の件数は前年度より増加（同67件）。
  - ・精神障害は、令和元年度以降増加傾向（令和６年度：1,055件）。自殺（未遂を含む）事案の件数は前年度より増加（同88件）。

（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

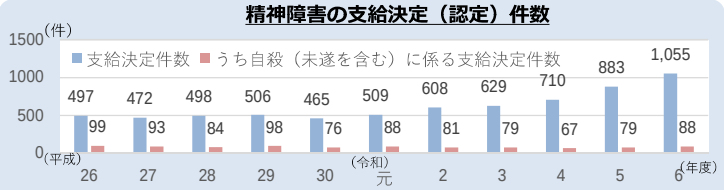
※　本資料の労災支給決定（認定）件数は、「業務災害」と認定した件数。次ページ以降同じ。

１　民間雇用労働者の業務災害の労災補償状況

脳･心臓疾患の支給決定（認定）件数



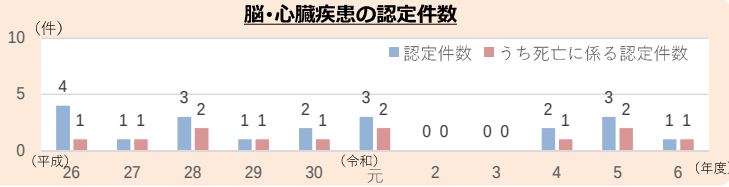
精神障害の支給決定（認定）件数



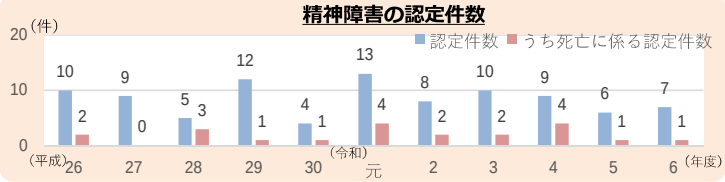
（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」

２　国家公務員の公務災害の補償状況

脳･心臓疾患の認定件数



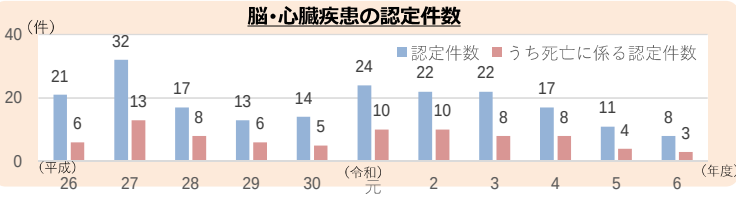
精神障害の認定件数



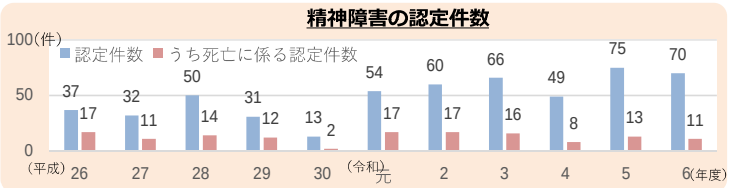
（資料出所）人事院作成

３　地方公務員の公務災害の補償状況

脳･心臓疾患の認定件数



精神障害の認定件数



（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）

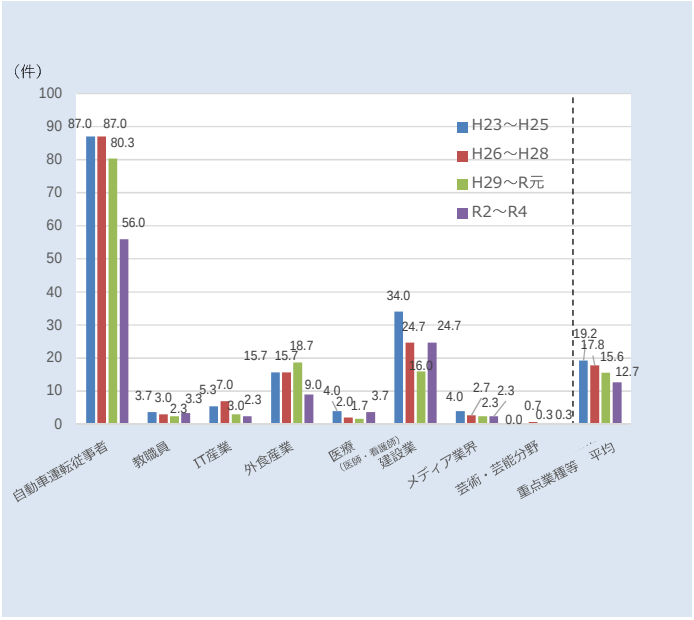
（資料出所）労働安全衛生総合研究所過労死等防止調査研究センターの調査結果データを基に作成

● 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）

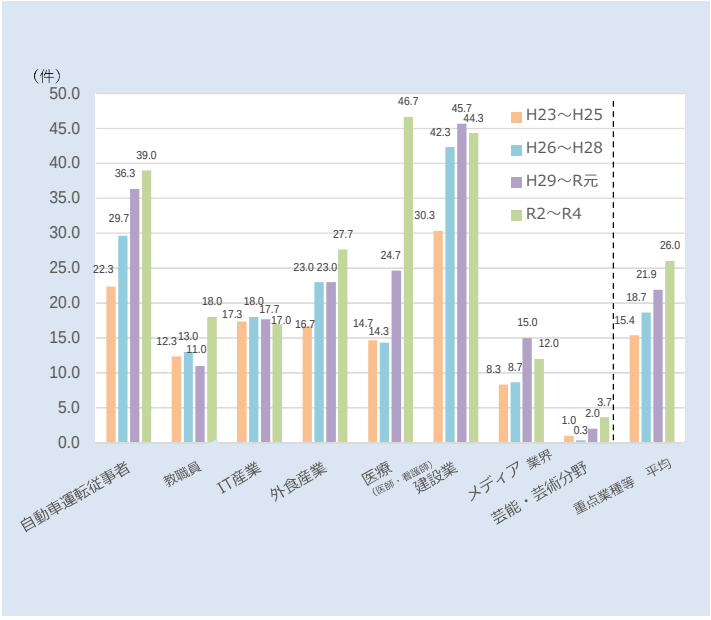
①　脳・心臓疾患事案の３年ごとの平均事案数の推移

○　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。

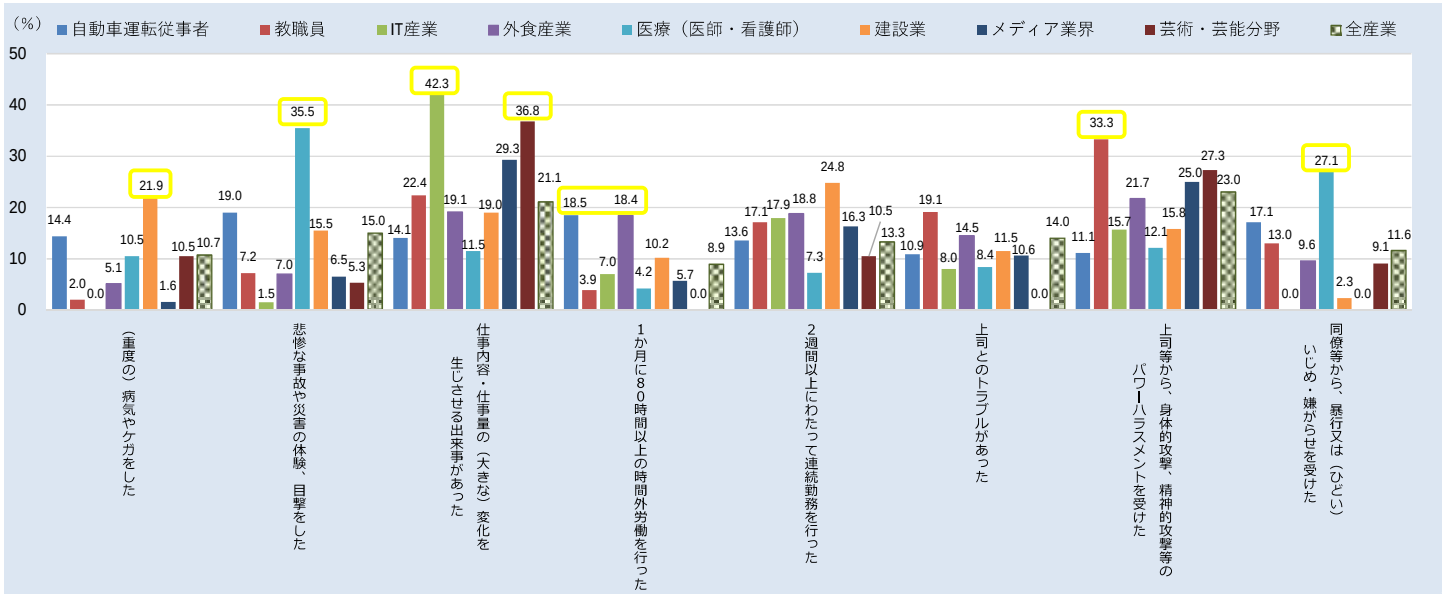


第１章　過労死等の概況
３　過労死等に係る調査・研究　労災事案の傾向の分析（重点業種等②）

（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。



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）

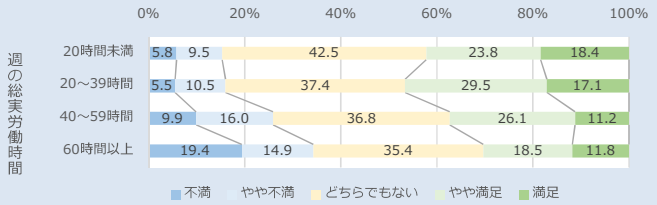
（資料出所）労働安全衛生総合研究所社会労働衛生研究グループ「令和６年度過労死等に関する実態把握のための労働・社会面調査研究」を基に作成

● 就業者にアンケート調査を実施（令和６年11月）。

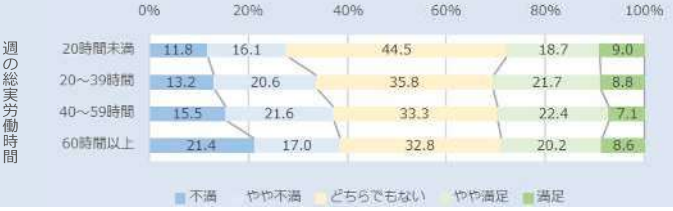
① 労働条件等の満足度（週実労働時間別）

○ 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。

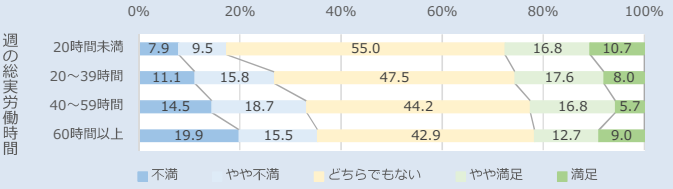
＜「労働時間・休日等の労働条件」の満足度＞



＜「賃金・福利厚生」の満足度＞

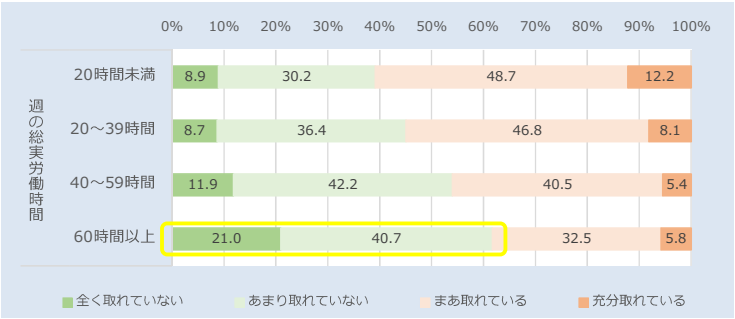


＜「人事評価・処遇のあり方」の満足度＞



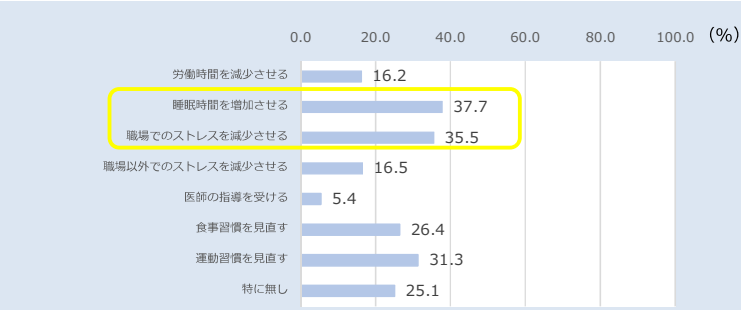
② 普段の睡眠で休養が取れているか（週実労働時間別）

○ 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

⑴ 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

⑵ 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

⑶ 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

⑷ 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

⑸ 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

⑴ 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

⑵ 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

⑶ 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

⑷ 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

⑴ 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

⑵ 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

⑶ 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

⑷ 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

⑸ 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

⑹ 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

⑺ 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

3　啓発（続き）

⑻ 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

⑼ 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

⑽ 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

⑾ 若年労働者、高年齢労働者、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年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

⑿ 公務員に対する周知・啓発等の実施
- 国家公務員について、超過勤務縮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

⑴ 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

⑵ 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

⑶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

⑷ 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

⑸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

⑴ 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）

⑵ 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

⑶ 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をできるようになり、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でつながり、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イバイスを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で、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日以上の死傷災害（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

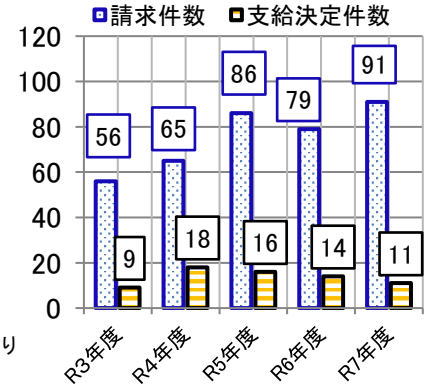
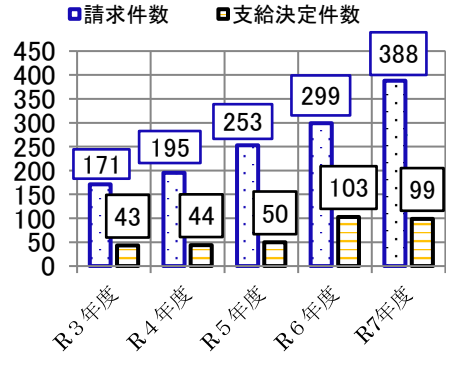


図2　精神障害の労災補償状況



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

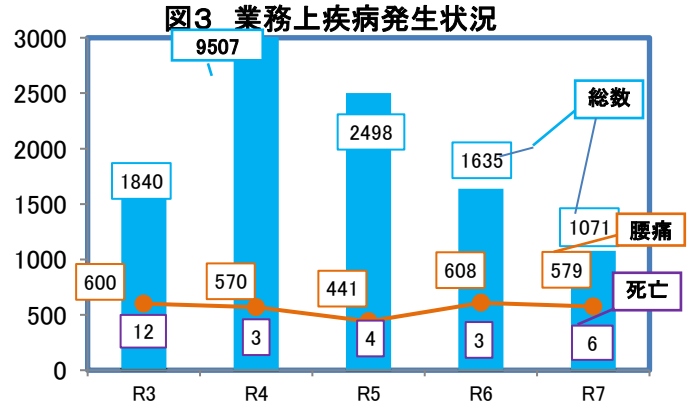
- 脳・心臓疾患　１人
- 精神疾患　２人
- 熱中症　１人
- 化学物質による疾病　１人
- 病原体による疾病　１人

（2）令和７年の職業性疾病による休業４日以上の被災者数

- 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

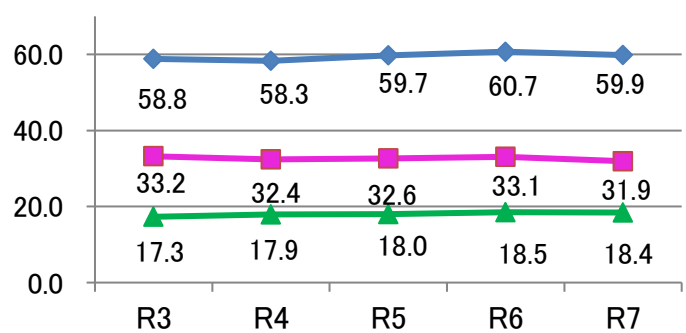


３　健康診断結果の状況　（図4）

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、仕事中の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！◀◀◀

〇2027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。**

〇2027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い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

〇 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ての申請が必要です。

〇 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お願いいたします。

〇　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

高年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/）

【建設事業者】

事例No. 1

法　　人：　A 社
労働者数：約200人

工事施工に関するデータを一元管理する自社独自のシステム開発により、業務効率化・ヒューマンエラーの低減を実現！

主な取組のポイント

建設事業者の取組

1　工事施工に関するデータを一元管理する自社独自のシステム開発

◆土木･建築工事における主な業務の流れ◆



＜導入前＞

上の図で、工程が次の段階に移る際、別部署の担当者へ引き継がれるが(※)、その際はExcel等の電子ファイルをメールで送信する等で行われていた。

この方法では、後の担当者が送信された電子ファイルの中から必要なデータを探し出すのに時間を要するほか、前の担当者からの電子ファイルの提供漏れや、後の担当者による転記誤りなどのヒューマンエラーも発生していた。

(※)例えば「受注」から「準備･計画」工程に移る際、営業･積算部所属職員から工事部所属職員へ案件が引き継がれるなど。

＜導入後＞

一連の工事施工に関するデータを社内の各部署間で一元管理・運用する自社独自のシステムを開発。当該システム活用により、前の部署で作成したデータについては、その後の担当者が使用する際には自動的に引用されるようになり、導入前に発生していた、後の担当者によるデータの抽出・転記作業が削減となったほかヒューマンエラーの低減に繋がった。

【取組による効果】

例えば工事部職員による【準備･計画】段階における「実行予算を作成する業務」では、従来は6日掛かっていたものが1.7日に短縮するなど、総じて各業務での所要時間は1/3程度に短縮となった！

2　建設ディレクター(現場代理人の補助者)による現場業務サポート

＜導入前＞

建設工事（特に公共工事）では、現場代理人が多数の書類の作成や整理・収集などの補助的な業務に一定の時間を割かれており、現場での指揮監督業務も合わせると、現場代理人の負荷が高まっていた。

＜導入後＞

従来の現場代理人の業務から、書類作成などの補助的な業務を分離し、バックオフィスで集中的にサポートする建設ディレクターのチームを編成(※)。建設ディレクターが補助的業務を集中して担うことで、現場代理人は現場管理業務に注力できるとともに、業務負荷の軽減に大きく効果を見せている。

（※）安全管理に関する書類作成など、現場の要望も取り入れつつ、幅広い業務を習熟度に応じて担っている。
現在ではドローンを活用しての測量や三次元設計データ作成など、より専門性の高い業務にも対応中。

【取組による効果】
現場代理人への社内アンケートでは「分業により生産性が向上した」との回答は92%！
また、余裕が生まれた時間は「発注者との協議資料作成、現場巡視、若手技術者への教育などに有効活用できた」との回答あり！



↑建設ディレクターによる業務の様子

3　クラウドツールを活用した本社・現場間での円滑な情報共有

＜導入前＞

① 建設ディレクターが各現場の安全管理等の書類を作成するに当たり、その書類が現場ごとに管理されていたため、建設ディレクターが都度、各現場まで赴く必要があり、その往復の移動時間を要していた。

② 過去に施工した工事関係資料は当時の工事施工担当者による各人保管としていたところ、現在従事している工事の施工に当たり、現場代理人が過去の類似工事事例を参考としたい場合には当時の各工事担当者に確認の上、各人が自己管理していた技術資料の中から探し出す流れとなっていたため、時間を要していた。

＜導入後＞

本社と工事現場間、また各工事現場間などで情報を共有するためのクラウドツールを導入したことで、

① それまで各現場で書面で管理していた図面や日誌等について、現場でタブレット等にて情報を入力すると、リアルタイムで本社にいる建設ディレクターが確認できるようになり、往復の移動時間が解消された。

② 各現場の技術資料などをクラウド上で保管・共有できるようになったため、過去の技術資料が容易に閲覧できるようになり、現場代理人の確認作業が容易になった。

【取組による効果】
「現場までの移動時間（約16.5時間）、過去の技術資料確認時間（約3時間）、写真管理時間（約12.5時間）」など、1現場あたり月約44.5時間の削減に繋がったとの試算あり！

【建設事業者】

事例No.２

法　　人：　B 社
労働者数：　27人

ＩＣＴ（情報通信技術）を導入し、
建設施工事務の効率化（生産性の向上）を実現！

主な取組のポイント

発注者と連携した取組

１　発注者・受注者間の連絡調整等を容易にするシステムの導入

（１）「情報共有システム」の導入

＜導入前＞

受注者から発注者への各種工事書類の提出に当たっては、毎回発注者の事務所へ持参する形で行っていたところ、発注者から書類修正の指示が入ることも多々あり、受注者はその度に自社事務所へ戻って修正し差替分を再持参していたため、毎回の日程調整のほか、往復の移動時間を要していた。

＜導入後＞

発注者・受注者間の情報共有システムを導入したことで、同システムを通じて受注者から発注者へインターネット上で各種工事書類の提出・差し替え等ができるようになり、訪問の日程調整や、往復の移動時間が解消した。

（２）「遠隔臨場システム」の導入

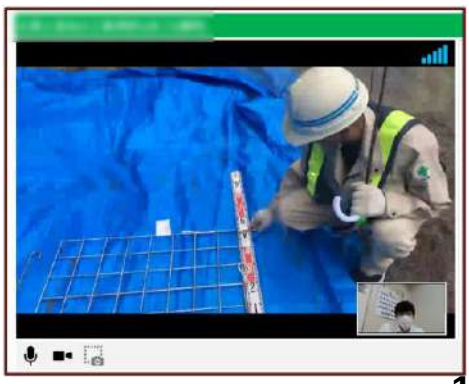
＜導入前＞

建設工事では発注者の監督職員による現場確認が定期的に行われるが、その現場確認において、以前は監督職員と受注者との間で現場確認日時を事前調整の上、当日は監督職員が車で移動し現場で確認していたため、監督職員は往復の移動時間が掛かり、また受注者も監督職員が現場に到着するまでの待機時間が発生するなどしていた。

＜導入後＞

遠隔臨場システムを導入したことで、監督職員による現場確認はオンラインで（受注者はスマートフォン等で現場の映像を配信し、監督職員はパソコン上でそれを確認する）行えるようになり、監督職員の往復の移動時間削減とともに、受注者も待機時間解消に繋がった。

また、同システムでは映像が残るため、監督職員が後日に再確認することもでき、見落としも解消された。



「遠隔臨場システム」使用画面→
（監督職員(右下画面)は遠隔地より現場の状況が確認できる）

建設事業者の取組

1　各種ＩＣＴ機器を活用した業務効率化の推進

（1）ドローン及び高性能パソコン・３Ｄデータ処理ソフト等の導入

<導入前>

・　従来、建設現場での測量では光波測量(※)を行い、得られたデータを元に工事に使用できる図面へと加工していった。

（※）電磁波の一種である光波を用いて距離を測ること。

・　ただ、このやり方では、人力による測量やその後の測量データを元にした書類作成作業に多大な時間を要していた。



↑ドローン測量の様子

<導入後>

・　ドローン及び高性能パソコン、点群解析ソフトや３Ｄデータ処理ソフト等を導入。

・　これらを活用した結果、従来では、例えば「測量＋その後の書類作成作業」に約６日（光波測量に約３日、その後の書類作成業務に約３日）要していた現場について、約２日（ドローン測量に約0.5日、その後の書類作成業務に約1.5日）で終えることができるようになり、大幅に作業が効率化するとともにコストカットにも繋がった。

（2）電子小黒板ソフトの導入

<導入前>

・　工事現場で施工状況の写真を撮影する際、工事名や撮影日、施工状況等を記した黒板も一緒に撮影するが、従来は実際に作業員が黒板やチョークを現場へ持ち込んで撮影していたところ、悪天候下でも手書きで黒板に書いたり、他作業員に黒板を持ってもらう等、非常に手間が掛かる作業となっていた。

<導入後>

・　そのため「電子小黒板」ソフトを導入。そのソフトを起動し対象箇所をスマートフォンで撮影し、黒板に記載したい内容をスマートフォンに入力することで、撮影した写真とともに黒板状のフォームに文字が表示されるようになった。

・　このソフトの導入により、現場での撮影対応人数が削減されたほか、撮影データをクラウド上に保管することで、社内で容易にデータ共有ができるようになり、作業効率化に繋がった。



←「電子小黒板ソフト」使用状況
（作業員が現場で実際に黒板を持つことなく、同様の撮影ができる）

上記取組のほか、現場業務従事者について、工事終了後に一定のまとまった年次有給休暇の取得（リフレッシュ目的での休暇取得）など社内で促進。 それらの結果、労働者の

◆時間外労働時間数は、令和2年度20.49時間／月　→　令和4年度13.1時間／月

◆年次有給休暇取得率は、令和2年度53.1%　→　令和4年度57.6%

へと向上！

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。

- 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
- 勤務間インターバル制度 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
- 「しわ寄せ」防止対策 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
- 企業の取組事例 にご関心のある方はこちら
- 選択的週休3日制 にご関心のある方はこちら
- 年次有給休暇の取得 にご関心のある方はこちら
- 特別な休暇制度 にご関心のある方はこちら
- 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。

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

おすすめコンテンツ ①

企業・社員向けの診断ができます

トップページのここから入れます

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

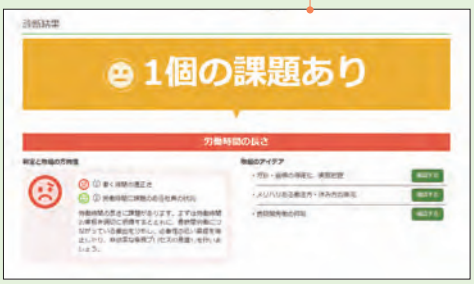
企業向け診断をすると…

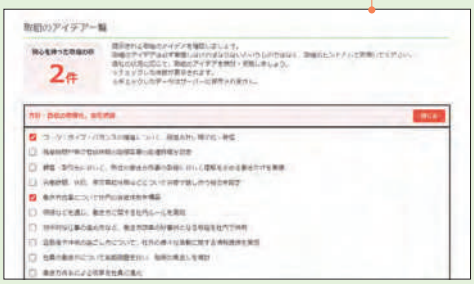
1 自社の働き方・休み方に関する現状や課題を把握・分析することができます。

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！

おすすめコンテンツ ②

企業の取組事例を検索できます

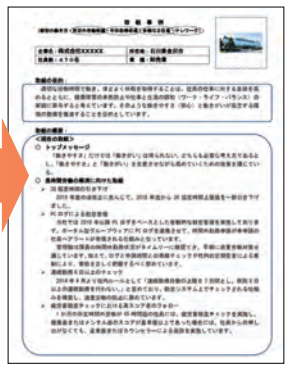
企業の（働き方改革）取組事例を検索したい

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】



おすすめコンテンツ ③

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）

当サイトには働き方・休み方の改善に役立つシンポジウムの開催情報も掲載しております。
ぜひご確認ください。

（R7.1作成）

事業者のための労務管理・安全衛生管理診断サイト

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。

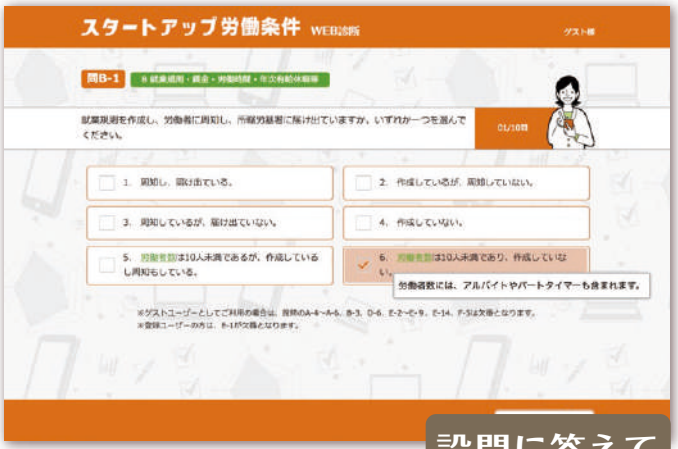


労務管理・安全衛生管理のポイントを知りたい。



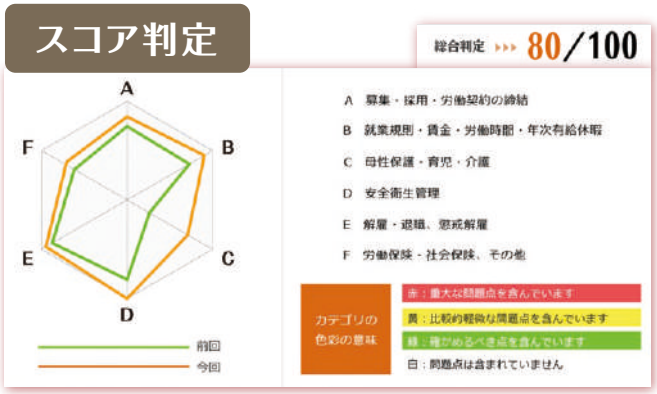
起業に際して支援相談やサービスの情報が欲しい。





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



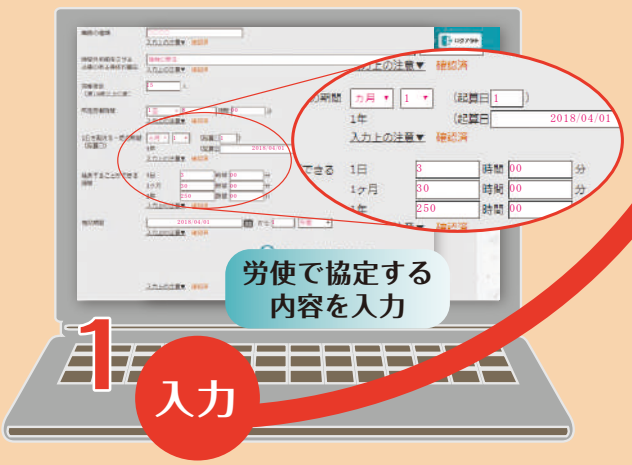
募集・採用、解雇・退職などの全６カテゴリーの診断と、
トラックやバスの自動車運転者、
または介護業界特有の診断ができます。

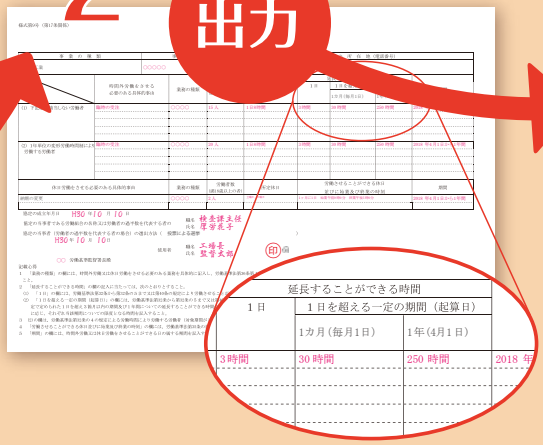
◎診断結果だけでなく、改善等が必要な項目、
手続き・届出方法や関係支援策なども
提示します。

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。







※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 検索

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

スマートフォン タブレットでも

事業者のための労務管理・安全衛生管理診断サイト

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）

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。

□ 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

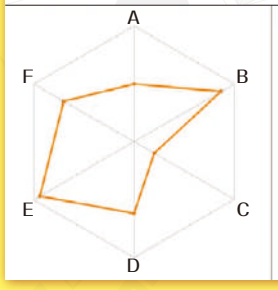
問A－1　A募集・採用、労働契約の締結

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。

設問画面です。いずれか一つを選んでください。

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。



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　解雇・退職
E　安全衛生管理
F　労働保険・社会保険、その他

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

スタートアップ 労働条件 検索

厚生労働省

スマートフォン タブレットでも

tashikameyou roudouzyouken

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



©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」**

0120-811-610（はい！ろうどう）

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

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

私たちが**無料**で支援します！

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

全国労働基準監督署の所在案内

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

ひと、くらし、みらいのために
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
働き方改革推進支援センター



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

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

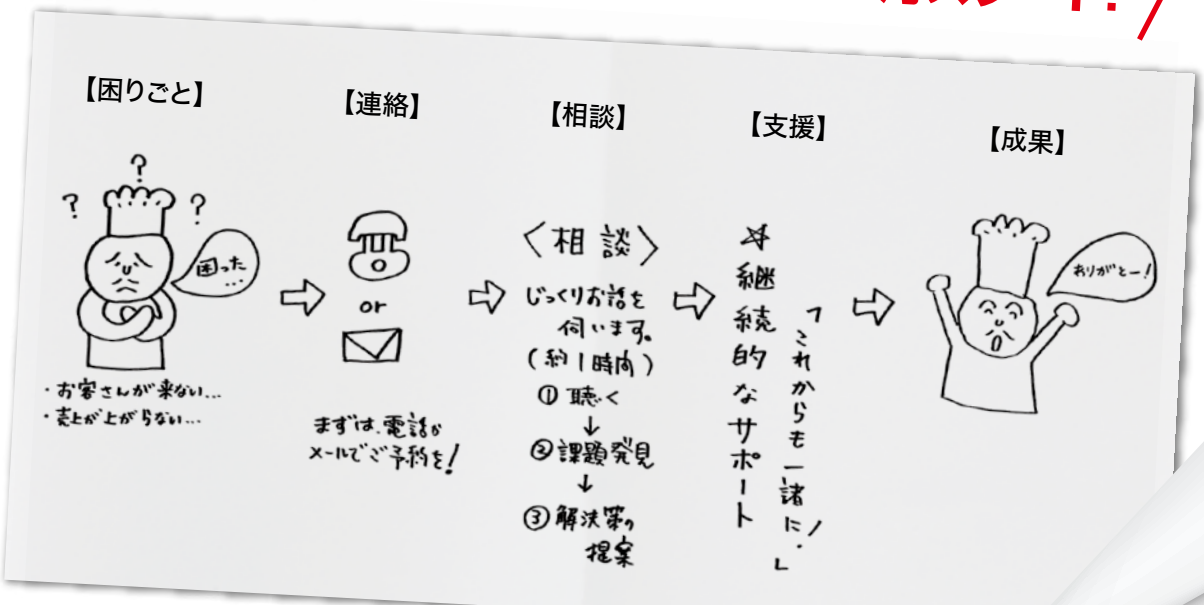
※ ご記入いただいた情報は当センターが厳重に管理し、本事業の目的以外では使用しません。

2026年度版

よろずの使いかた

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は「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」

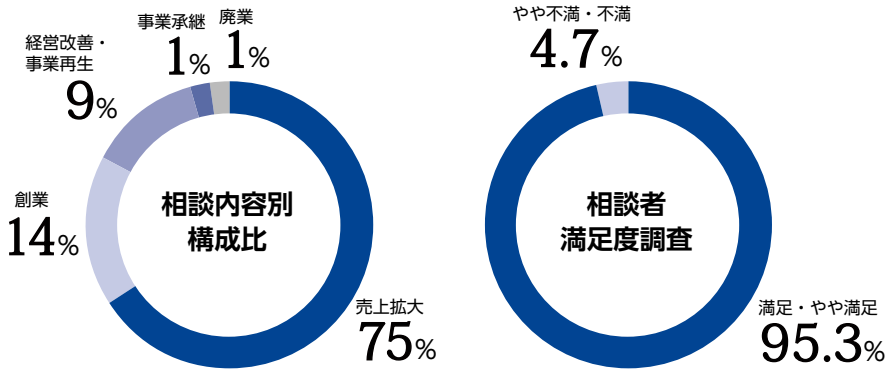


チーフコーディネーター
貝吹 岳郎

●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)



●中小企業診断士
◆経理・営業管理等
マーケティング戦略

天満　正俊



◆広報、メディア戦略、
ファンづくり
マーケティング

浦川　拓也



●中小企業診断士
◆製造業の生産性改善
再生支援

酒井　和美



●中小企業診断士
◆事業再生、金融支援、
ワンストップ対応

井上　真伯



●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

三嶋　沙織



●中小企業診断士
◆IT活用
生産管理
業務改善

宮本　　拓



●中小企業診断士
◆IT活用、人材育成
営業支援、
経営計画策定

濱田　良祐



●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
人財組織改善

斎藤　優子



●中小企業診断士
◆情報システム企画、
WEBマーケティング

山岸　謙一



●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

山寺　哲二



●中小企業診断士
●税理士
◆税務、会計、財務

吉﨑　哲司



●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

小西　龍一



●中小企業診断士
◆生産性向上・販売促進
IT・AI活用・DX支援

今江　亮一



●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

仲田　香織



●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

野島　啓佐



●弁護士
◆法律

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

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

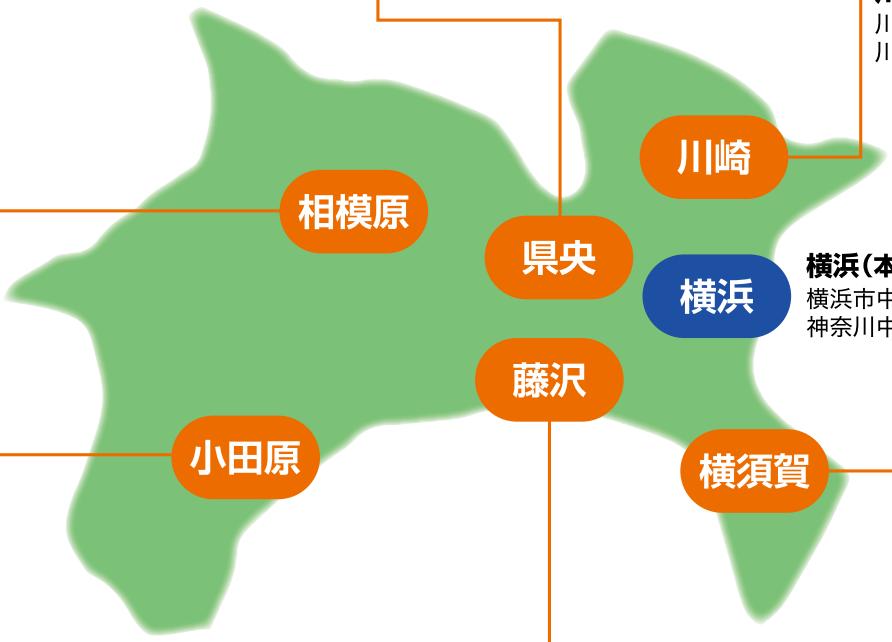
県央〈月・水・金〉
海老名市下今泉705-1
神奈川県立産業技術総合研究所5F



●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

冨森　富士夫

湘南エリア（出張相談）
茅ケ崎市役所、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）

神奈川県よろず支援拠点

生産性向上支援センターのご案内

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分からない」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

※省力化投資プラン　内閣官房ホームページ　https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/

■ 具体的な支援メニュー（相談は全て無料）

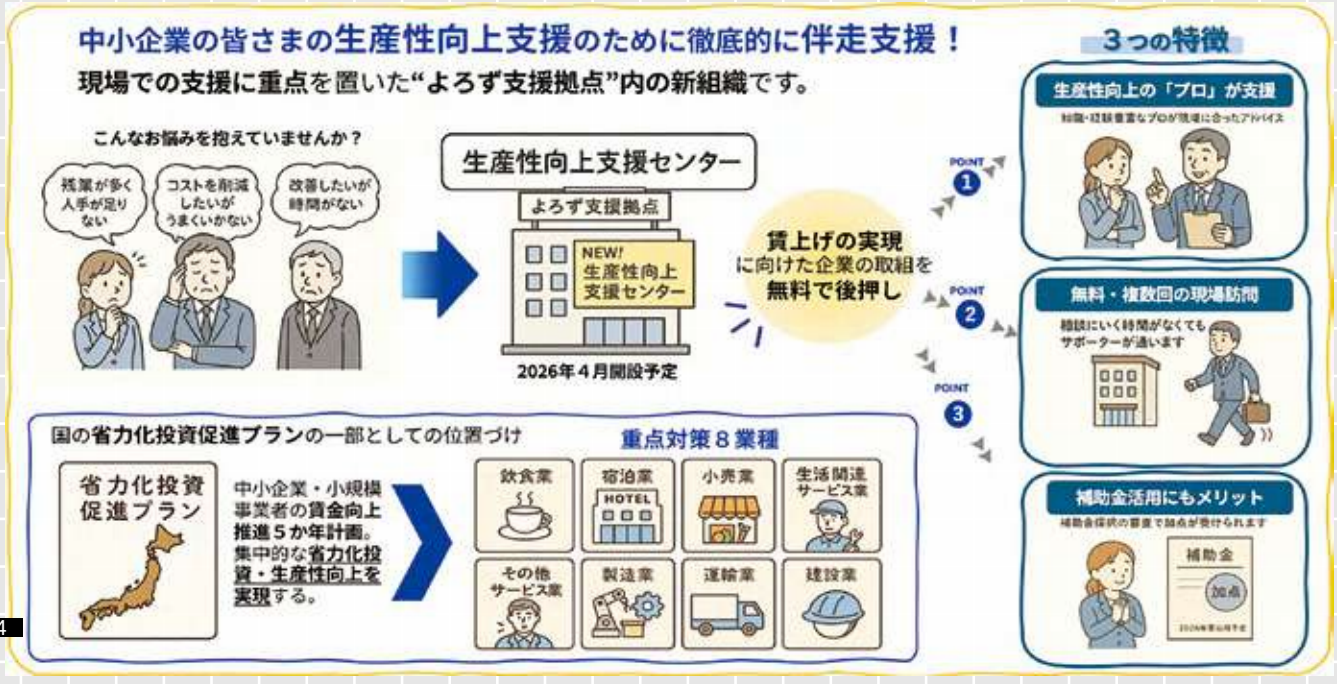
「生産性向上支援サポーター」が現場へ直接伺い、実態に即したアドバイスを行います。

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。



サポーターのご紹介

統括サポーター



◆得意支援業種◆

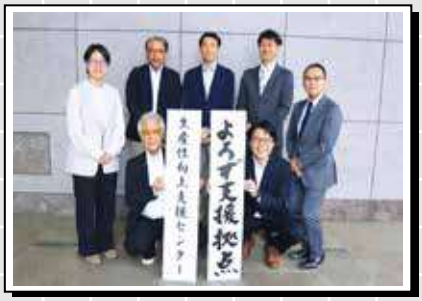
製造業、小売業、
サービス業、
飲食業

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】

林　英奈（あやな）



◆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】

籔内　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

確認OK? 最低賃金



最低賃金は、働くすべての人の時間額を保証する制度です。

神奈川県 最低賃金

令和8年
10月1日から
時間額

1,279円

前年比
54円UP

月給の人も日給の人も自分の時間額を計算してみよう

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

計算方法は裏面をチェック! 32

時間額を計算して、最低賃金と比較しよう!



「最低賃金制度」は、年齢やパート・学生などの働き方の違いにかかわらず、
働くすべての人に適用されます。確認したい賃金（※1）と勤務地の
都道府県の最低賃金額（時間額）を比較表に記入して、比較してみましょう！（※2）

最低賃金額との比較方法

あなたの賃金と該当する都道府県の最低賃金額を書き込んでみましょう。（※2）

A 時間給の方

時間給 ＿＿＿＿円 ≧ 最低賃金額（時間額） ＿＿＿＿円

B 日給の方

日給 ＿＿＿＿円 ÷ 1日の平均所定労働時間 ＿＿＿＿時間 ＝ 時間額 ＿＿＿＿円 ≧ 最低賃金額（時間額） ＿＿＿＿円

C 月給の方

月給 ＿＿＿＿円 ÷ 1か月の平均所定労働時間 ＿＿＿＿時間 ＝ 時間額 ＿＿＿＿円 ≧ 最低賃金額（時間額） ＿＿＿＿円

D 上記 A、B、C が組み合わさっている方

例えば、基本給が日給で各手当（職務手当など）が月給の場合

❶ 基本給（日給）→ B の計算で時間額を出す
❷ 各手当（月給）→ C の計算で時間額を出す
❸ ❶と❷を合計した額 ≧ 最低賃金額（時間額）

（※1）最低賃金額との比較に当たって、次の賃金は算入しません。
①臨時に支払われる賃金（結婚手当など）②1か月を超える期間ごとに支払われる賃金（賞与など）③所定労働時間を超える時間の労働に対して支払われる賃金（時間外割増賃金など）④所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金（休日割増賃金など）⑤午後10時から午前5時までの間の労働に対して支払われる賃金のうち、通常の労働時間の賃金の計算額を超える部分（深夜割増賃金など）⑥精皆勤手当、通勤手当および家族手当
（※2）詳細な計算方法や、歩合給の場合の計算方法などは労働局または最寄りの労働基準監督署へ

業務改善助成金

最大600万円を助成

中小企業事業者の皆さん!

賃金引上げを支援する「業務改善助成金」を活用しましょう!

業務改善助成金とは？

「業務改善助成金」は、生産性向上に資する設備投資を行いつつ「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。設備投資などを行った場合、支給の要件に応じてその費用の一部を助成します。

業務改善助成金コールセンター
0120-366-440

詳しくは、こちら
業務改善助成金 検索

支給の主な要件

- 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
- 事業場内最低賃金の引上げ
- 引上げ後の賃金額の支払
- 生産性向上に資する機器・設備などの導入
- 解雇、賃金引下げ等の不交付事由がないこと

設備投資等に要した費用の一部を助成

助成金支給までの流れ

1 交付申請書・事業実施計画などを、事業場がある都道府県労働局に提出
審査
2 交付決定後、提出した計画に沿って事業実施
3 実施結果報告書・支給申請書を労働局に提出
審査
4 支給

WEBで確認！

最低賃金に関する特設サイト
最低賃金　特設サイト　検索

最低賃金に関するお問い合わせは神奈川労働局または最寄りの労働基準監督署へ
神奈川労働局　検索

賃金引上げ特設ページ
賃金引上げに向けた支援策等を掲載しています。
賃金引上げ特設ページ　検索

専門家による無料相談を実施

賃金引上げにお悩みの方は働き方改革推進支援センターにご相談ください。
詳しくは、こちら　働き方改革推進支援センター　検索

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事業者に対して、設備資金や運転資金の融資を行っています。
詳しくは、こちら　働き方改革推進支援資金　検索

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。





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/

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

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みます。

- 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

事業主の皆さまへ

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。

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

活用のポイント 賃上げ＋設備投資

- 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。

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)

活用のポイント 非正規雇用労働者の賃上げ

- 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等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%～ ※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 ③人事評価制度	50万円(40万円)
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9,110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

(R8.9)

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

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日のいづれか早い日

賃金引上げ期間：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」支援助成金パッケージ	その他の支援事業（厚生労働省HP）
賃上げ特設ページ 検索		厚生労働省　賃金引上げ 検索





神奈川県

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にあっても、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**

川崎市

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/

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9月時点版）

最低賃金引き上げを受けて賃上げに取り組む皆様へ

厚生労働省、中小企業庁では、

最低賃金引き上げに伴う支援・後押しを強化しています

助成金と補助金を組み合わせてご利用いただくことも可能です。
賃金引き上げに向けて、是非ご利用ください。

※同一の補助対象（設備等）に対する重複利用は不可

業務改善助成金

事業場内で最も低い時間給を一定額以上引き上げ、生産性向上等に資する設備投資等を行った場合に、設備投資等にかかった費用の一部が助成されます。

キャリアアップ助成金

賃金規定等を改定し、非正規雇用労働者の基本給を3%以上賃上げする場合に、キャリアアップ助成金の「賃金規定等改定コース」が利用できます。

※最低賃金の改定に伴う賃金規定等の改定をした場合も対象になります。

デジタル化・AI導入補助金
新事業進出・ものづくり商業サービス補助金
省力化投資補助金（一般型）

最低賃金近傍で働く雇用者を多く抱える事業者の皆様には、補助率を2／3に引き上げ、優先的に採択します。

※一定の賃上げを実施した事業者の皆様も優先的に採択します。

※本紙は最低賃金引き上げの影響を受けた事業者様向けに厚生労働省の支援策と経済産業省・中小企業庁の補助事業、賃上げを後押しするその他施策をご紹介するものです。具体的な情報についてはホームページ等でご確認ください。

特設サイト
はこちらから

厚生労働省
賃金引き上げ特設ページ

中小企業庁
ミラサポplus

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

経済産業省

中小企業庁

業務改善助成金

事業場内で最も低い賃金（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・小規模事業者に、その費用の一部を助成する制度です。

〈補助上限〉30万円～600万円　　〈助成率〉3／4 ～ 4／5
〈助成対象経費の例〉機器・設備の導入：POSレジシステム導入による在庫管理の効率化
経営コンサルティング：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

詳しくはこちら

申請先　都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

問合先　業務改善助成金コールセンター：0120-366-440（受付時間 平日 9:00～17:00）

キャリアアップ助成金

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者の正社員転換、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成します。

〈対象となる方〉
雇用保険適用事業所ごとに「キャリアアップ計画」を作成し、その計画に基づき、右の❶～❻までのいずれかを実施した事業主。

❶正社員化コース　❹賃金規定等共通化コース
❷障害者正社員化コース　❺賞与・退職金制度導入コース
❸賃金規定等改定コース　❻短時間労働者労働時間延長支援コース

〈支援内容〉 ※賃金規定等改定コースの場合
有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用した事業主に対して、右記の額の助成を行います。

3%以上4%未満	4万円	5%以上6%未満	6万5,000円
4%以上5%未満	5万円	6%以上	7万円

詳しくはこちら

問合先　都道府県労働局

デジタル化・AI導入補助金

業務の効率化やDXの推進、セキュリティ対策のためのAIを含むITツールの導入を支援します。

補助上限：最大450万円　　補助率：1／2～4／5

詳しくはこちら

問合先　中小企業デジタル化・AI導入支援事業コールセンター：0570-666-376

中小企業省力化投資補助金（一般型）

人手不足に悩む中小企業等に対して、事業内容に合わせて多様な設備やシステムが導入により、省力化投資を後押しします。

詳しくはこちら

補助上限：最大1億円　※従業員数による
補助率：1／2、小規模・再生2／3　（最低賃金引上げ特例：2/3に引上げ ※小規模・再生事業者は除く。）

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

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。　※令和8年度の交付申請は11月30日(月)まで！

詳しくはこちら

コース区分	助成上限額		
	基本部分	加算部分	
		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		

(※1)建設業の場合
(※2)5%及び7%以上の引き上げに対する加算額については、労働者数10人以上30人以下の場合は倍額を加算し、労働者数10人未満の場合は2.5倍の金額を加算する。
(※3)別途団体向けのコースあり(取引環境改善コース、団体推進コース)

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に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

詳しくはこちら

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%～ ※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

(※)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

人材確保のために雇用管理制度の導入や雇用環境の整備により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

詳しくはこちら

区分	助成額・助成率(※1・2)
①賃金規定制度 ②諸手当等制度 ③人事評価制度	50万円(40万円)
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%)

(※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)。

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)

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

小規模事業者持続化補助金

地域の雇用や産業を支える小規模事業者等の生産性向上と持続的発展を図ることを目的とし、持続的な経営に向けた経営計画に基づく販路開拓等の取組を支援します。

一般型・通常枠
補助上限：50万円（賃金引き上げ特例：150万上乗せ）
補助率：2／3（賃金引き上げ特例：赤字事業者は3／4）

詳しくはこちら

商工会地区　　商工会議所地区

問合先

＜一般型・通常枠＞
商工会地区補助金事務局HP
商工会議所地区補助金事務局HP
電話番号：03－6634－9307

中小企業成長加速化補助金

賃上げへの貢献、輸出による外需獲得、域内の仕入による地域経済への波及効果が大きい売上高100億円超を目指す中小企業の大胆な投資を支援します。

補助上限：最大5億円
補助率：1／2
要件：100億宣言を行っていること
　　投資額1億以上　他

詳しくはこちら

省エネルギー投資促進・需要構造転換支援事業費補助金

省エネ設備や電化・脱炭素目的の燃料転換を伴う設備等の更新を支援します。

問合先

・一般社団法人環境共創イニシアチブ

・（Ⅰ）工場・事業場型
（先進枠）03-5565-3840
（一般枠/中小企業投資促進枠/SC枠）
03-5565-4463

・（Ⅱ）電化・脱炭素燃転型
03-5565-3840

・（Ⅲ）GX設備単位型/設備単位型
ナビダイヤル　0570-01-5116
IP電話　　042-303-0855

・（Ⅳ）エネルギー需要最適化型
03-5565-4773

詳しくはこちら

工場・事業場型　　設備単位型

新事業進出・ものづくり商業サービス補助金

技術的革新性のある製品・サービスの開発や既存事業とは異なる新市場・高付加価値事業への進出、海外市場開拓（輸出）に向けた国内の輸出体制の強化に係る設備投資等を支援します。

補助上限：最大9,000万円 ※枠・従業員数による
補助率：1／2～2／3

詳しくはこちら

問合先　新事業進出・ものづくり商業サービス補助金事務局（コールバック予約システム）：
https://shinjigyou-monodukuri.reserveapps.com/callback/resv/

賃上げ促進税制

事業者が一定率以上の賃上げを実施した場合に、賃上げ額の一部を法人税などから税額控除できる制度です。

【令和8年4月1日以降に開始する事業年度に適用を受ける場合※】

中堅企業
全雇用者の給与等支給額の増加額の最大30%を税額控除

中小企業
全雇用者の給与等支給額の増加額の最大35%を税額控除

詳しくはこちら

中堅企業　中小企業

※令和8年3月31日以前に開始された事業年度適用を受ける場合は、制度の内容が異なりますのでご留意ください。

固定資産税の特例措置

生産性向上や賃上げに取り組む事業者が、市町村から認定を受けた「先端設備等導入計画」に基づき取得した設備に対して、償却資産に係る固定資産税の特例措置を受けることができます。

(※)雇用者給与等支給額を1.5%以上増加させる場合は課税標準が3年間1/2に、3.0%以上増加させる場合は5年間1/4に軽減されます。

問合先

＜先端設備等導入計画の作成等＞
・先端設備等の導入先の市区町村
＜税制＞
・中小企業税制サポートセンター
03-6281-9821

詳しくはこちら

企業活力強化貸付(働き方改革推進支援資金)

事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)の引き上げに取り組む中小企業・小規模事業者が必要とする設備資金や運転資金を特別利率で支援します。

(※)審査の結果、ご希望に添えない場合があります。

詳しくはこちら

問合先

日本政策金融公庫
電話番号:0120－154－505

沖縄振興開発金融公庫
電話番号:0120-981-827

賃上げ貸付利率特例制度

公庫の融資を受ける際、従業員の賃上げに取り組む中小企業・小規模事業者に対して、融資後2年間、利率を0.5%控除します。

(※)審査の結果、ご希望に添えない場合があります。

詳しくはこちら

問合先

日本政策金融公庫
電話番号:0120－154－505

沖縄振興開発金融公庫
電話番号: 0120-981-827

賃金引き上げ特設ページ(厚労省)

最低賃金の情報や賃上げ事例を発信！
賃金引き上げに向けた取組事例や各都道府県の賃金引き上げ支援策を掲載

- 最低賃金額や発効日等の情報、賃金引き上げの取組事例等を掲載しています。
- 厚生労働省の運営する「最低賃金特設サイト」内に設置しています。

詳しくはこちら

賃上げ・最低賃金対応支援特設サイト(中企庁)

貸上げや最低賃金の対応をサポート！
収益向上のヒント、補助金・助成金・税制・相談窓口などをまとめてチェック

- 賃上げに向けた「稼ぐ力」の強化に役立つ支援策を一覧で参照できます。
- 中小企業庁の運営する補助金サイト「ミラサポplus」内に設置しています。

詳しくはこちら

適正取引支援サイト

「中小受託取引適正化法(改正下請法)」や価格交渉に関する講習会の案内、受託取引や価格交渉・価格転嫁に関する相談窓口の紹介、取引環境改善に向けた各種施策の紹介など、取引先との理想的な関係構築をサポートするためのコンテンツを提供しています。

詳しくはこちら

働き方改革推進支援センター

相談支援 **コンサルティング** **セミナー開催**

労務管理等の専門家が
企業の「働き方改革」や賃金引き上げなどを無料で支援します！

- 専門家が来所・電話・メールによる相談を承ります。
- 専門家が企業への訪問、またはオンラインによるコンサルティングを実施します。
- 企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関する、働き方改革セミナーを開催しています。

詳しくはこちら

問合先 各都道府県の働き方改革推進支援センター

よろず支援拠点

中小企業・小規模事業者等が抱える経営課題に無料で相談対応します！

- 売上拡大や、資金繰り・事業再生等に関する経営改善等の経営相談に対応します。
- 地域の支援機関とのネットワークを活用して、経営課題に応じて的確な支援機関等を紹介します。

詳しくはこちら

問合先
各都道府県のよろず支援拠点

取引かけこみ寺

中小企業・小規模事業者等が抱える取引上のトラブルを専門の相談員や弁護士が解決に向けてサポートします。

全都道府県に設置

電話での御相談、
オンラインでの御相談、
対面での御相談が可能です！

- 相談無料
- 秘密厳守
- 匿名相談可能

詳しくはこちら

問合先
フリーダイヤル：0120-418-618
※お近くの「取引かけこみ寺」につながります。

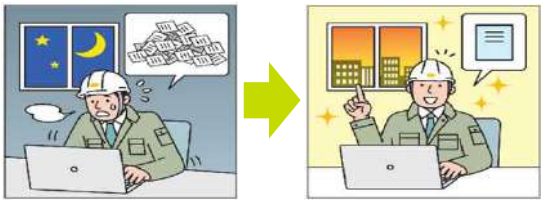
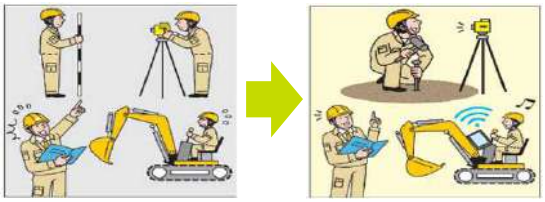
伴走支援の強化

今回の最低賃金引き上げに伴い各支援機関での伴走支援の強化を行っております。最低賃金、賃上げ等に関するご相談はお近くの支援機関(商工会・商工会議所、よろず支援拠点、認定経営革新等支援機関、中小企業活性化協議会、事業承継・引継ぎセンター等)までお越しください。
※各支援機関の連絡先は賃上げ・最低賃金対応支援特設サイトからご確認ください。

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（建設業）のご案内

このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や週休2日制の推進等に向けた環境整備に取り組む、建設業の中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例

企業の課題	積算業務を効率化し、労働時間を削減したい！	測量作業と重機操作を効率化し、労働時間を削減したい！
助成金による取組	土木工事積算システムを導入	測量杭打ち機と重機用センサーユニットを導入
改善の結果	 過去の類似工事との比較が容易になり、より短時間で適正な積算値を算出できるようになった。	 測量や杭打ち、重機の操作を１人で行えるようになり、１日当たりの作業時間が削減された。

生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

ご利用の流れ

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J」

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

業種別課題対応コース（建設業）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139条第２項に定める工作物の建設の事業その他これに関連する事業として厚生労働省令で定める事業を主たる事業として営む中小企業事業主であること。

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・労使協定等の整備
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みます。

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 **所定外労働時間の削減**
③ **年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入**
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 **９時間以上の勤務間インターバルの導入**
⑥ **４週における所定休日を１日以上増加**

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①から⑥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

休息時間数(※４)	１企業当たりの上限額（※５）
９時間以上11時間未満	**120万円**
11時間以上	**150万円**

（※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息時間数のうち、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。

成果目標⑥の上限額：25～100万円

加算制度

成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算（※６）

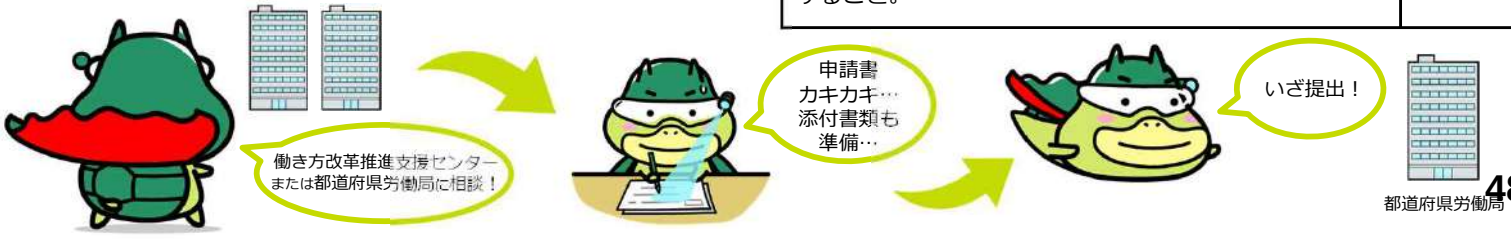
（常時使用する労働者が30人を超える場合）

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「休息時間」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

企業の課題	インターバル制度を導入するため、新たに機械等を導入して、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！	インターバル制度を導入するために、業務上の無駄な作業を見直したい！
助成金による取組	労働能率を増進するため設備・機器等を導入	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したところ、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。

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J」

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

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年間において月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みます。

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、何をすればいいか分からない！
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す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Ｊ」

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

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みます。

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）

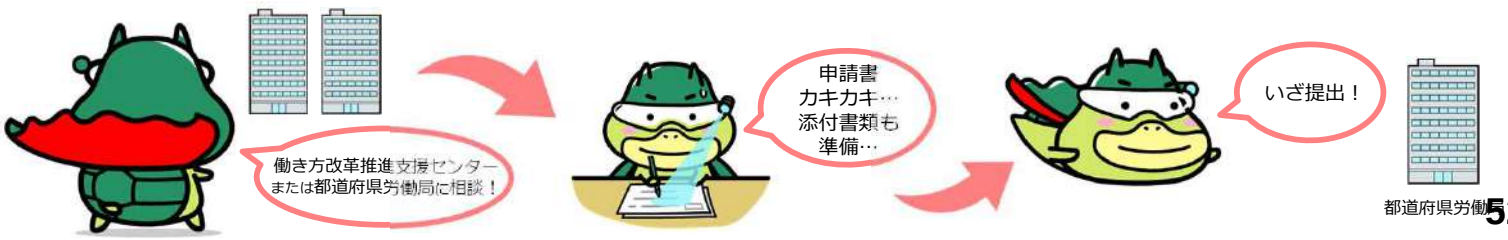
（常時使用する労働者が30人を超える場合）

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

事業主団体などの課題	構成事業主へ「働き方改革」の取組について周知したい！	構成事業主の職場での、業務の効率化を推進したい！	構成事業主も悩んでいる人手不足を解消したい！
助成金の活用	労務管理などに関するセミナーを開催	外部専門家による巡回指導や、好事例の収集・紹介を実施	人材確保に向けた取組、外部専門家による巡回指導を実施
取組の結果	 ・36協定の作成の手順や、労働時間管理の方法などを教示 ・セミナー後にも相談窓口を設置し、構成事業主の取り組みを支援 ・セミナー資料を会報誌に掲載して、全ての構成事業主に周知	 ・外部専門家による巡回指導によって、個々の企業の業務の見直しを図る ・上記で得られた改善結果や好事例をとりまとめ、その内容を他の構成事業主に周知したことにより、同様の例を横展開	 ・構成事業主の求人募集を事業主団体などがとりまとめて募集 ・併せて外部専門家による巡回指導を行って、募集企業の職場環境を改善 ・複数の構成事業主で新たな労働者を確保

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Ｊ」

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。

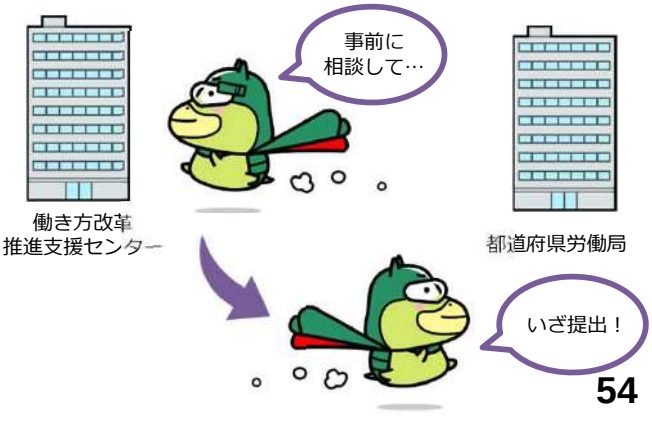
助成対象となる取組内容について、事業主団体などが事業実施計画で定める**時間外労働の削減または賃金引上げに向けた改善事業を行い、構成事業主の２分の１以上に対してその取組または取組結果を活用する**こと。

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。



9

ご活用ください

地域産業保健センター

産業保健サービスを **無料** で受けられます

利用対象 労働者数50人未満の小規模の事業者 | 小規模事業場で働く人

＊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	川崎市川崎区榎町 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	横浜市神奈川区二ツ谷町 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	横浜市保土ケ谷区帷子町 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/



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
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

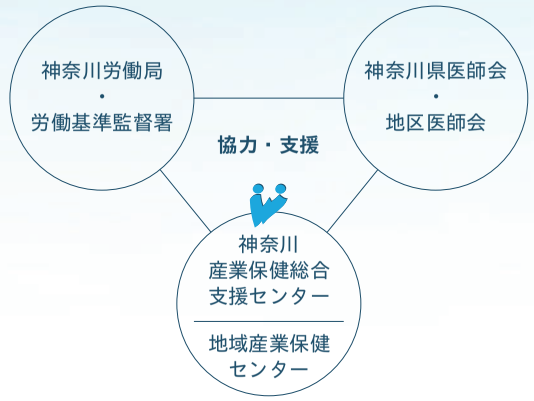
2025.3

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

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を応援します



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年に神奈川産業保健総合支援センターが開設されました。

専門的研修 各種セミナー 1
相談対応 2
情報提供 広報啓発 3
メンタルヘルス 対策の普及促進 4
治療と仕事の 両立支援 5
健康応援 6
健康起因事故 防止 7
作業環境改善 化学物質管理 8
地域産業保健 センター 9

神奈川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

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。

提供するサービスはすべて無料です

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

1 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。

※研修参加には事前の申込みが必要です。

●**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　等

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

2 産業保健関係者からの 専門的な相談 への対応

産業医学、労働衛生工学、メンタルヘルス、労働衛生関係法令等に豊富な経験を有する専門スタッフが、産業保健に関する様々な問題について、窓口、電話、メール相談のほか、事業場に直接訪問する実地相談にも対応し解決方法を助言しています。

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 改正労働安全衛生法への対応等の相談・支援を実施
保健指導	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

3 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**



※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。

●**神奈川産業保健総合支援センター**

図書・閲覧コーナー



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。

研修用機材等の展示



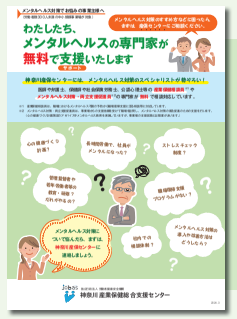
研修用サンプル機材として作業環境測定機器を展示。
※作業環境測定機器として実際の測定はできません。

4 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。



職場における心の健康づくり



メンタルヘルス対策支援のご案内

- ■「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

5 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。



両立支援のためのガイドライン



両立支援のためのポスターとカード

6 個別訪問支援による 健康応援！ ゼロ災無料出張サービス

高年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

7 健康教育無料出張サービス等 健康起因 事故防止

近年、運転者の高年齢化により、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、日頃から実践できるコンビニ食のおき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。





健康教育無料出張サービスのご案内

8 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対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。





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)



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。

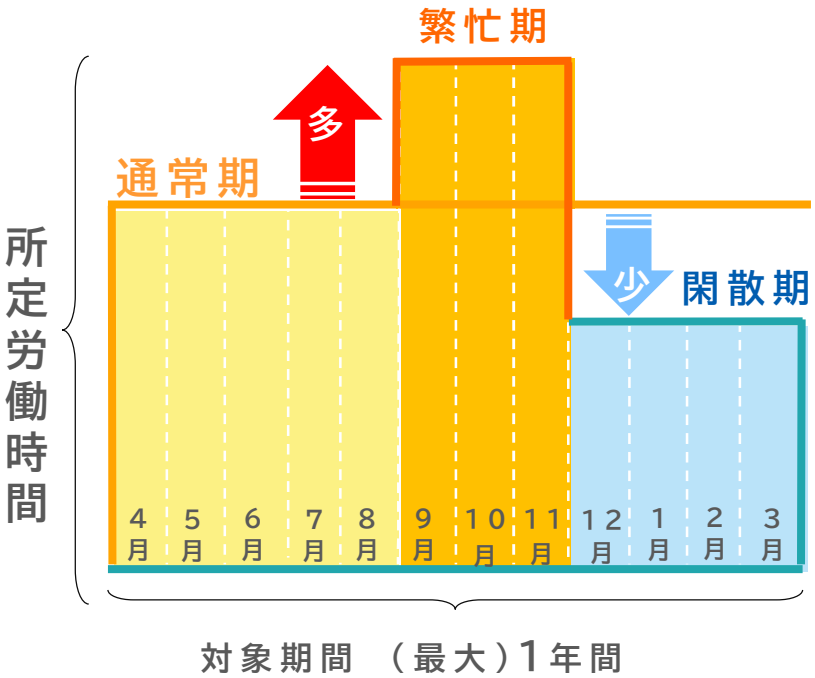
建設業の事業主の皆さまへ

建設業における
1年単位の変形労働時間制のポイント

1年単位の変形労働時間制とは、季節によって業務に繁閑が大きい場合に、繁忙期に長い労働時間を設定し、閑散期に短い労働時間を設定するなど、年間を通じて労働時間を効率的に配分することで、総労働時間の短縮を図ることを目的とした制度です。

1 1年単位の変形労働時間制の概要

（イメージ図）



- 1年間を平均して、**1週40時間**となる範囲※で、**シフト作成のルールに則って**所定労働時間に凹凸をつけることができます。

  ※年間の所定労働時間を、**2,085時間**（法定労働時間の総枠）以内で設定する必要があります。

- 1週40時間、1日8時間を超える労働時間を設定した場合には、その設定した時間を超えた労働が時間外労働となります。

  ※変形労働時間制では、1週、1日の法定労働時間又は所定労働時間を超えた労働や、法定労働時間の総枠を超えた労働について、割増賃金を支払う必要があります。

- 積雪の度が著しく高い地域では、建設業の屋外作業者向けに、**シフト作成のルールに特例（積雪特例）が設けられています。**

積雪の度が
著しく高い地域は
こちらをご確認ください

2 シフト作成のルール

① 労働日数は**年間280日**まで

② 連続労働日数は原則**6日**まで（特に繁忙な場合は**12日**まで）

③ 労働時間は**1日10時間、1週52時間**まで

積雪特例でも同様です

④ 労働時間が48時間を超える週は**連続3回**まで

⑤ 対象期間を3か月ごとに区分した各期間で、労働時間が48時間を超える週は**3回**まで

積雪特例では適用されません

3 1年単位の変形労働時間制の導入方法

1年単位の変形労働時間制について労使協定を締結してください

1年単位の変形労働時間制を導入するためには、就業規則への規定に加え、労使協定を締結して届け出ることが必要です。

参考資料もご参照の上、次の5項目を定めた労使協定を締結してください。

- 対象労働者の範囲
- 対象期間（1か月を超え1年以内の期間）及び起算日
- 特定期間（対象期間中特に繁忙な期間）※1
- 労働日及び労働日ごとの労働時間（勤務カレンダー）
- 労使協定の有効期間

参考資料はこちら

様式はこちら

勤務カレンダーは、以下のいずれかの方法によって定めてください。

① 労使協定締結時にあらかじめ1年分の勤務カレンダーを定める。

② ①が難しい場合は、**労使協定締結時に最初の1か月分の勤務カレンダーを定め、2か月目以降の勤務カレンダーは、当該月の30日前までに定めることも可能です。**

例：対象期間の開始日（労使協定の起算日）を4月1日とすると、
5月分の勤務シフトは4月1日まで、6月分の勤務シフトは5月2日までに定める

なお、②の方法による場合でも、月ごとの所定労働日数と所定労働時間数は、協定締結時に定める必要があります※2。

※1 特定期間を労使協定で定めることで、その期間中は、連続労働日数を12日までとすることができます。（特定期間の定めをしない場合は連続労働日数は6日まで。）

※2 時間外・休日労働を行う必要のある事由が生じた場合には、36協定の範囲内で労働者に時間外・休日労働をさせることができます。

1年単位の変形労働時間制について就業規則に規定してください

始業及び終業の時刻等は、就業規則に必ず記載しなければならない事項です。また、労働者を1年単位の変形労働時間制により働かせるには、労働契約上の根拠が必要です。

「モデル就業規則」を参考に、就業規則等に1年単位の変形労働時間制に関する規定を設けてください。

モデル就業規則

また、労使協定の内容については、常時各作業場の見やすい場所へ掲示し、又は備え付ける、書面を交付する等の方法によって、労働者に周知することが必要です。

締結した労使協定と変更した就業規則とを所轄労働基準監督署に届け出てください

ご不明な点は、都道府県労働局・労働基準監督署、働き方改革推進支援センターまでお問い合わせください。

労働基準監督署

働き方改革推進支援センター

勤務カレンダー例❶　夏に猛暑が続く地域の場合（その1）

**猛暑の時期は1週の所定労働時間を30時間まで減らし、
秋～年度末を繁忙期として1週の所定労働時間を48時間とする場合**

休暇



1日の所定労働時間：8時間
1月の所定労働時間：176時間



1日の所定労働時間：8時間
1月の所定労働時間：176時間



1日の所定労働時間：7時間
1月の所定労働時間：147時間



1日の所定労働時間：6時間
1月の所定労働時間：138時間



1日の所定労働時間：6時間
1月の所定労働時間：96時間



1日の所定労働時間：7時間
1月の所定労働時間：154時間



1日の所定労働時間：8時間
1月の所定労働時間：216時間



1日の所定労働時間：8時間
1月の所定労働時間：200時間



1日の所定労働時間：8時間
1月の所定労働時間：192時間



1日の所定労働時間：8時間
（土曜1回は6時間）
1月の所定労働時間：190時間



1日の所定労働時間：8時間
1月の所定労働時間：192時間



1日の所定労働時間：8時間
1月の所定労働時間：208時間

夏期（6、9月）
　週所定労働時間　35時間
猛暑（7、8月）
　週所定労働時間　30時間
繁忙期（10～3月）
　週所定労働時間　48時間
それ以外（4、5月）
　週所定労働時間　40時間

年間労働日数	276日
年間休日数	89日
年間総労働時間（所定）	2085時間
1週あたり平均	39時間59分

※本カレンダーはあくまでも一例であり、降雪期、繁忙期には他にも様々な所定労働時間を設定することが考えられます。

勤務カレンダー例② 夏に猛暑が続く地域の場合（その2）

週休2日を確保しつつ、猛暑の時期は1週の所定労働時間を20時間まで減らし、秋～年度末を繁忙期として1週の所定労働時間を47.5時間とする場合

休暇



1日の所定労働時間：8時間
1月の所定労働時間：176時間



1日の所定労働時間：8時間
1月の所定労働時間：176時間



1日の所定労働時間：8時間
1月の所定労働時間：168時間



1日の所定労働時間：5時間
1月の所定労働時間：95時間



1日の所定労働時間：5時間
1月の所定労働時間：60時間



1日の所定労働時間：8時間
1月の所定労働時間：176時間



1日の所定労働時間：9.5時間
1月の所定労働時間：218.5時間



1日の所定労働時間：9.5時間
1月の所定労働時間：190時間



1日の所定労働時間：9.5時間
1月の所定労働時間：190時間



1日の所定労働時間：9.5時間
1月の所定労働時間：190時間



1日の所定労働時間：9.5時間
1月の所定労働時間：190時間



1日の所定労働時間：9.5時間
1月の所定労働時間：209時間

猛暑（7、8月）
　週所定労働時間　20時間
繁忙期（10～3月）
　週所定労働時間　47.5時間
それ以外（4～6、9月）
　週所定労働時間　40時間

年間労働日数	242日
年間休日数	122日
年間総労働時間（所定）	2038.5時間
1週あたり平均	39時間06分

※本カレンダーはあくまでも一例であり、降雪期、繁忙期には他にも様々な所定労働時間を設定することが考えられます。

勤務カレンダー例③　冬に多くの積雪が見られる地域の場合（その1）

**積雪地域で降雪期の1週の所定労働時間を30時間まで減らし、
その他の月を繁忙期として1週の所定労働時間を50時間とする場合**

休暇



降雪期（12月、1月～3月）
　週所定労働時間　30時間
繁忙期（4～6月、9～11月）
　週所定労働時間　50時間
それ以外（7、8月）
　週所定労働時間　40時間

年間労働日数	246日
年間休日数	119日
年間総労働時間（所定）	2074時間
1週あたり平均	39時間46分

※本カレンダーはあくまでも一例であり、降雪期、繁忙期には他にも様々な所定労働時間を設定することが考えられます。

勤務カレンダー例④　冬に多くの積雪が見られる地域の場合（その2）

**積雪地域で降雪期の1週の所定労働時間を24時間まで減らし、
その他の月を繁忙期として1週の所定労働時間を50時間とする場合**

休暇



降雪期（12月）
　週所定労働時間　30時間
降雪期（1月～3月）
　週所定労働時間　24時間
繁忙期（4～6月、9～11月）
　週所定労働時間　50時間
それ以外（7、8月）
　週所定労働時間　45時間

年間労働日数	234日
年間休日数	131日
年間総労働時間（所定）	2041時間
1週あたり平均	39時間08分

※本カレンダーはあくまでも一例であり、降雪期、繁忙期には他にも様々な所定労働時間を設定することが考えられます。

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ったりするなど、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ことの許可をとった上で、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」であると考えられる箇所

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。

このリーフレットで示した事例は、個別の事案に関する対応をもとに作成したものです。個別の会社における労働時間の取扱いについては、お近くの都道府県労働局（監督課）または労働基準監督署にご相談ください。

「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ったりするなど、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ず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

建設工事を発注する皆様へ

関東地方整備局管内
建設業許可部局

「工期に関する基準」を踏まえた適正な工期設定が必要です

「工期に関する基準」を解説したガイドブック



◆工期に関する基準とは

適正な工期を設定するため、建設工事の発注者と受注者のそれぞれの責務や考慮すべき事項を定めたものです。

◆考慮すべき事項の例

降雨・降雪日や台風、猛暑日などの自然要因、週休２日の確保など休日や労働時間など工期に影響を与える要素　等

ガイドブックでは
「工期に関する基準」等を
受注者や発注者の皆様へ
わかりやすく解説しています。



適正工期確保ガイドブック

解説動画の掲載先ＱＲコード

※ 関東地方整備局のHPに掲載されています。

適正な工期設定はなぜ必要？

1. 建設業で働く方々の健康や安全の確保と処遇改善
2. 建設業界の働き方改革と新たな担い手を確保

持続的なインフラ整備や災害対応の環境整備が実現

国民生活の基盤となるインフラ整備や災害発生時には復旧・復興を担う建設業界が、**「地域の守り手」**として将来にわたって**国民の皆様の安心・安全を守り**続けられる**持続可能な産業**となるため必要な取組です

労働基準法や建設業法などの法令遵守の徹底をお願いします

国土交通省関東地方整備局　茨城県、栃木県、群馬県、
埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、山梨県、長野県　建設業許可部局

R7.6

工事契約の締結の際は「工期に関する基準」の内容確認を！

建設業法　第十九条の五（著しく短い工期の禁止）

第１項　注文者は、その注文した建設工事を施工するために通常必要と認められる期間に比して著しく短い期間を工期とする請負契約を締結してはならない。

第２項　建設業者は、その請け負う建設工事を施工するために通常必要と認められる期間に比して著しく短い期間を工期とする請負契約を締結してはならない。（※）

※ 第２項は、2024年6月の建設業法改正により追加。（2025年12月までに施行予定）

契約当事者の双方が著しく短い工期とならないよう、見積段階から工期に関する基準を踏まえた工期設定となっているか、チェックリストで確認しましょう！



1 工期全般にわたって考慮すべき事項の例

工期設定に関わる要因・条件		確認
自然要因 ※1	降雨日・降雪日（雨休率の設定等）	
	猛暑日（夏期における WBGT 値が 31 以上の場合における不稼働日）	
	河川の出水期における作業制限	
	寒冷・多雪地域における冬期休止期間	
	その他の気象、海象などを含む自然要因	
休日・法定外労働時間	時間外労働規制の遵守、週休二日の確保（十分な工期確保や交代勤務制の実施に必要な経費は請負代金の額に反映）	
イベント	年末年始、夏季休暇、GW、地元の催事等の特別休暇・不稼働日や交通規制が行われる期間	
制約条件	鉄道近接、航空制限などの立地に係る制約条件や周辺への振動、騒音等への配慮	
	搬出入時間の制限や工事車両の制限（進入時間、重量、台数）等の道路条件	
契約方式	分離発注で、当該工事の工程に関連する複数の工事がある場合、その有無や内容	
関係者との調整 ※2	地元住民や地元団体（農業、漁業組合等）、電力・ガス等の占用企業者との協議期間	
	関係者との協議調整が未了の場合（用地未買収等）、協議内容や完了予定時期	
労働・安全衛生	労働安全衛生法等関係法令を遵守し、労働者の安全を確保するための十分な工期を設定（勤務間インターバル制度の導入等）	
行政への申請 ※2	特車通行許可や道路使用許可、特定建設作業実施届、建築確認など、必要な各種申請期間	

<記入方法>　○：条件を明示し、工期に反映済　　△：条件を一部明示し、工期に反映済
×：条件が明示できず、工期に未反映　　－：当該工事で対象外

2 工程別に考慮すべき事項の例

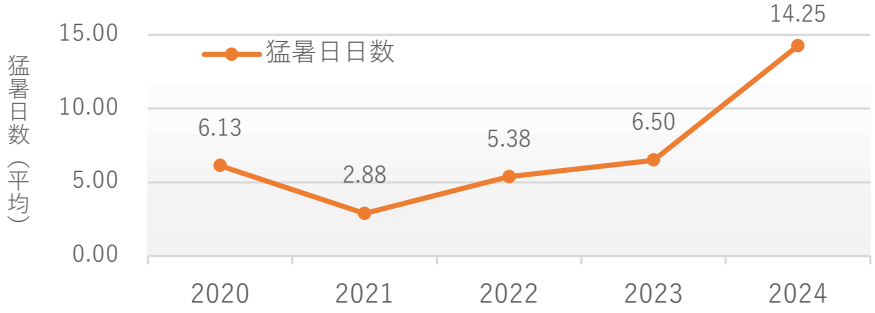
工期設定に関わる要因・条件		確認
準備 ※3	資機材の調達や人員の確保に要する時間（物品納入や建設機械の搬入に要する時間）	
	設計図書で未決定の事項や仕様の未確定	
	工事着手前の試掘調査、土質調査や照査、現地の条件を踏まえた施工計画の作成に要する期間	
	ヤードや現場事務所設置、進入路や敷地造成、仮設整備（電力・給排水・濁水処理・給気等）の整備期間	
施工 ※4,5	基礎工事や土工事における、土質・土壌汚染・地下水・地中障害物の条件や調査状況	
	基礎工事や土工事における、掘削土を場外搬出する際に、１日当たり搬出できる車両台数	
	躯体工事（構法）における、生コンクリートの工場・1 日当たりの運搬車両台数、適切な養生期間等	
	躯体工事（鉄骨）における、鉄骨材の搬入（長さ、運搬車両台数）、鉄骨発注から納入までの期間	
	シールド工事における、製作開始前の事前検討や仮置き場所の整備・確保に要する時間	
	設備工事における、前工事工程を踏まえた設備工事の着手可能日、総合試運転調整の期間	
	仕上工事やタイル・れんが・ブロック工事における、前工程に対する養生期間	
	塗装工事における、天候や季節の影響を含む塗料の乾燥期間	
	とび・土工工事における、クレーン車等大型車両の遠方からの現場搬入や、組立解体作業に要する時間	
	建設発生土の搬出先や受入要件の明示、建設副産物の再利用や処理に要する期間	
後片付け	完了検査、竣工検査・引き渡し前の後片付けや清掃、施工後の初期点検等に要する時間	
	借地した場合、原形復旧の期間	

★ このチェックリストは「適正工期確保ガイドブック」に掲載されています。

特に“時間外労働規制の遵守や週休２日の確保”や“猛暑日などの不稼働日”は建設業で働く方々の健康や生命を守るためにも考慮した工期設定が必要です

参考：猛暑日について

過去5年間における神奈川県（横浜地点）の猛暑日（WBGT31以上）の推移



出展：一般財団法人建設物価調査会「工期設定のための猛暑日日数確認サイト」を元に関東地方整備局にて作成

※WBGTとは
熱中症を予防することを目的とした指標

日常生活における熱中症予防指針（日本生気象学会）では、**WBGT31以上は「危険」とされて、外出はなるべく避け、涼しい室内に移動**するという注意事項となっています。
また、スポーツ活動中の熱中症予防ガイドブック（公益財団法人日本スポーツ協会）では、**WBGT31以上は特別の場合以外は運動を中止**するとされています。

出展：環境省ホームページ「熱中症予防情報サイト」を元に関東地方整備局が要約抜粋

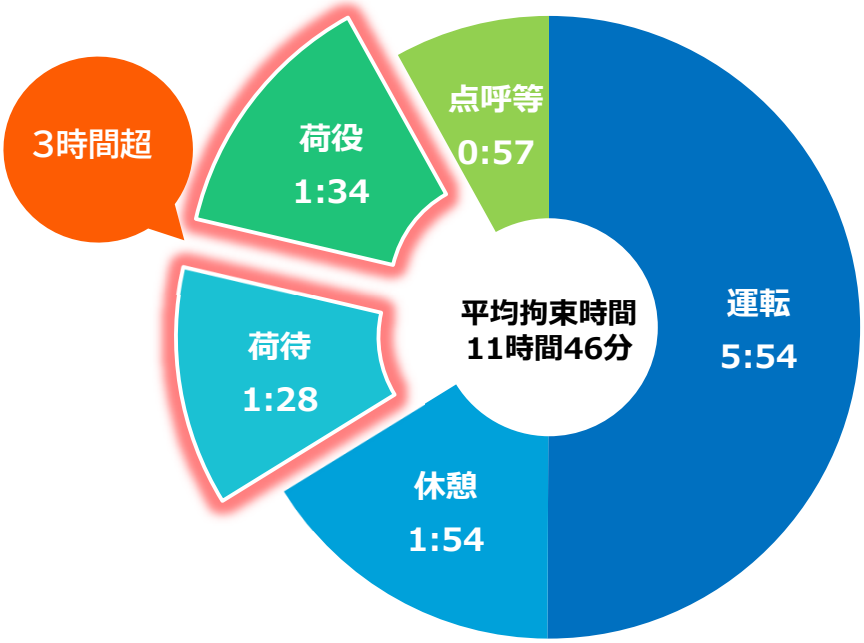
荷主・元請運送事業者の皆さまへ

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



出典：国土交通省「ドライバー実態アンケート調査（R6）」

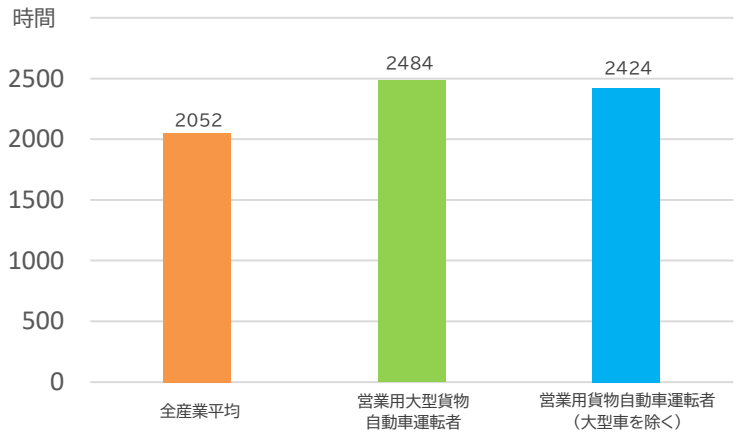
トラックドライバーの長時間労働を改善していくため、また、今後の物流を支えていくためにも、荷待ち時間、荷役時間の削減に向けた取組に、ご理解とご協力をお願いいたします。

厚生労働省 都道府県労働局・労働基準監督署
国土交通省 地方運輸局・地方運輸支局

荷主の皆さまに向けてお役立ち情報発信中。詳しくはこちら▼
トラックポータルサイト
「改善基準告示」の解説動画も公開中!!

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

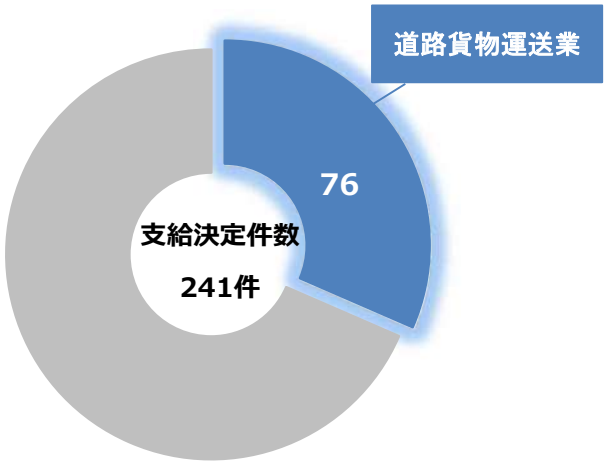
年間の労働時間



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。



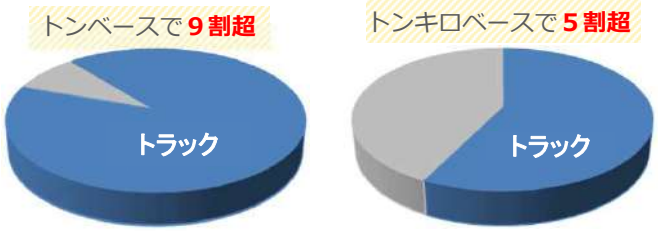
このままでは国民生活や経済活動を支える社会インフラの維持が困難に

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

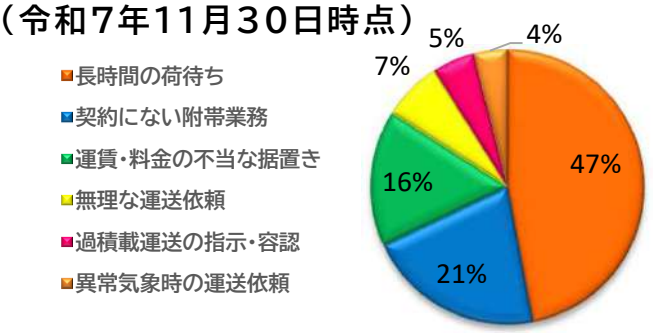


出典:国土交通省「自動車輸送統計年報」「鉄道輸送統計年報」「内航船舶輸送統計年報」「航空輸送統計年報」（令和６年度）より

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」「契約にない附帯業務」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）



※ 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」

※令和７年６月に公布されたトラック適正化二法により、トラック運送事業者は、自ら貨物を運ぶときや、他の運送事業者が行う運送を利用するときは、国土交通大臣が定める「適正原価」を下回らないようにすることが定められました（施行日：公布の日から３年以内）。これにより標準的運賃については廃止されますが、施行までの間、引き続き運賃交渉の参考とされます。

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。

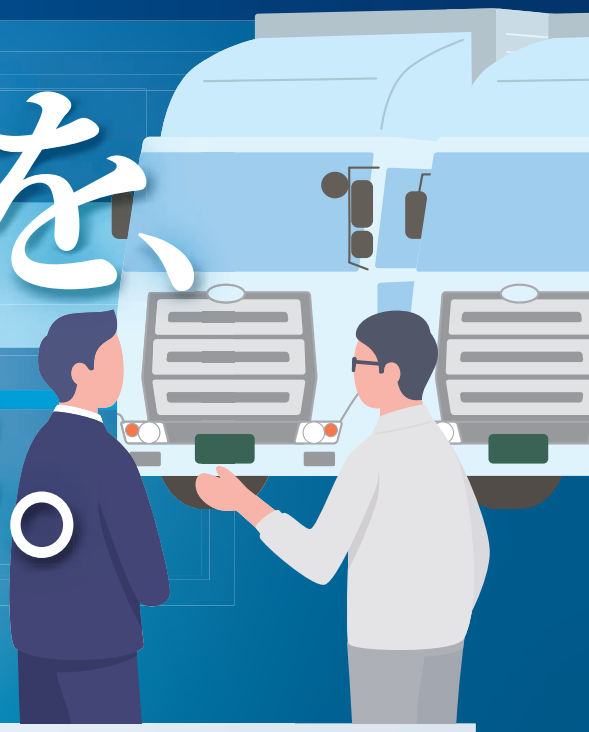
お問い合わせ

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		

荷主企業の皆様へ　これからの物流について話し合いましょう！

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	バース予約システム、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。

監修：流通経済大学 流通情報学部　大島 弘明 教授

11月は「しわ寄せ」防止キャンペーン月間です。



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

中小企業庁

公正取引委員会 Japan Fair Trade Commission

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

STOP! しわ寄せ

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。

❶ 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。

❷ 発注内容の頻繁な変更を抑制すること。

❸ 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。

❶ 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

❷ 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十分に配慮すること。**

❸ 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、労働条件相談ほっとライン（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、
ウェブサイトにアクセスして
ご利用ください。

確かめよう労働条件　検索

厚生労働省　都道府県労働局・労働基準監督署

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

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

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

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

（R７.３）

事業主の皆さまへ

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！



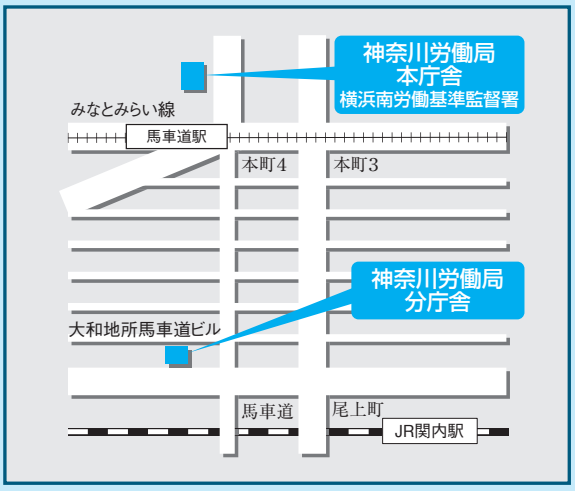
厚生労働省労働基準局
広報キャラクター　たしかめたん

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

https://jsite.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/

■神奈川労働局

【神奈川労働局HP】▶▶▶

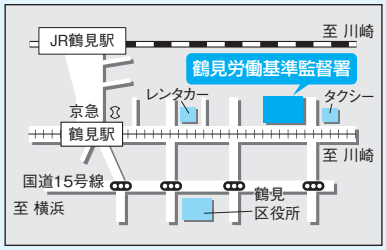


■本庁舎・横浜南労働基準監督署
〒231-8434　横浜市中区北仲通5-57 横浜第二合同庁舎
■分庁舎
〒231-0015　横浜市中区尾上町5-77-2 大和地所馬車道ビル

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
職業安定部	職業安定課	045-650-2800
	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

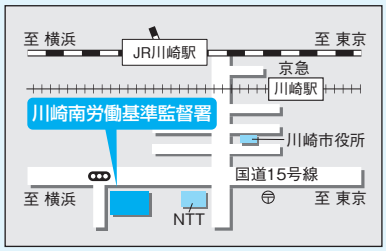
〒230-0051　横浜市鶴見区鶴見中央2-6-18

■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

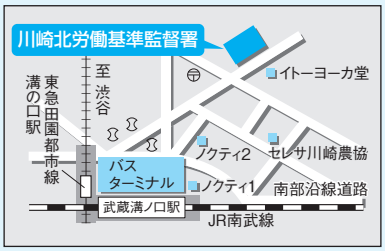
■川崎南　【川崎市〔川崎区、幸区〕、横浜市〔鶴見区扇島〕】



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

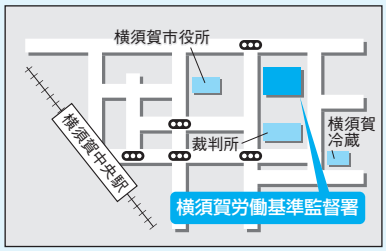
■川崎北　【川崎市〔中原区、宮前区、高津区、多摩区、麻生区〕】



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

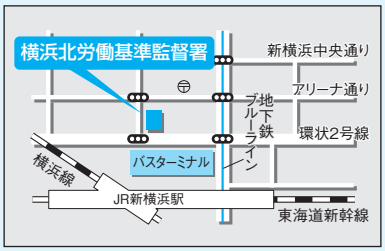
■横須賀　【横須賀市、逗子市、三浦市、三浦郡】



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

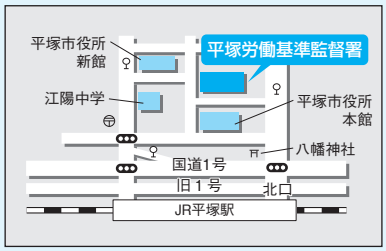
■横浜北　【横浜市〔西区、神奈川区、港北区、緑区、青葉区、都筑区〕】



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

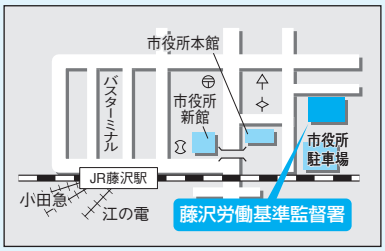
■平塚　【平塚市、秦野市、伊勢原市、中郡】



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

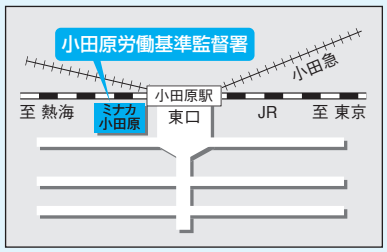
■藤沢　【藤沢市、鎌倉市、茅ヶ崎市、高座郡】



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

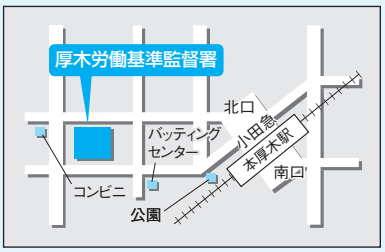
■小田原 【小田原市、南足柄市、足柄上郡、足柄下郡】



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

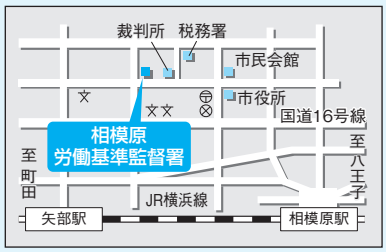
■厚木 【厚木市、大和市、海老名市、座間市、綾瀬市、愛甲郡】



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

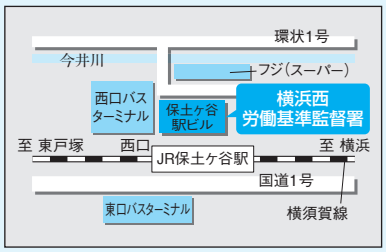
■相模原 【相模原市】



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、保土ケ谷区〕】



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　横浜市保土ケ谷区岩井町1-7　保土ヶ谷駅ビル4階

■ハローワーク横浜 本庁舎



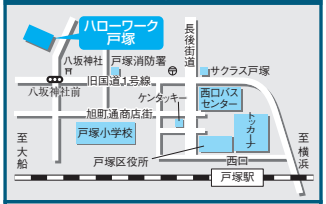
〒231-0001　横浜市中区新港1-6-1
TEL 045-663-8609

■ハローワーク横浜 分庁舎



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

■ハローワーク戸塚



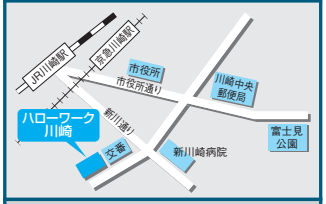
〒244-8560　横浜市戸塚区戸塚町3722
TEL 045-864-8609

■ハローワーク横浜南



〒236-8609　横浜市金沢区寺前1-9-6
TEL 045-788-8609

■ハローワーク川崎



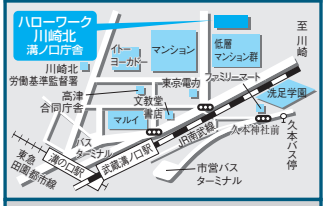
〒210-0015　川崎市川崎区南町17-2
TEL 044-244-8609

■ハローワーク川崎北 新城庁舎



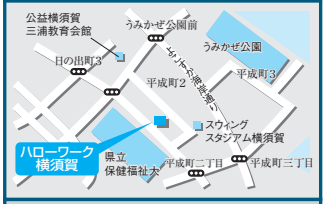
〒213-8573　川崎市高津区千年698-1
TEL 044-777-8609

■ハローワーク川崎北 溝ノ口庁舎



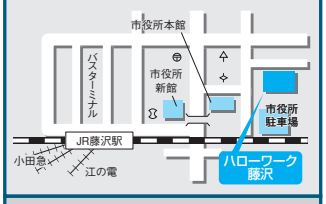
〒213-0011　川崎市高津区久本3-5-7
TEL 044-777-8609

■ハローワーク横須賀



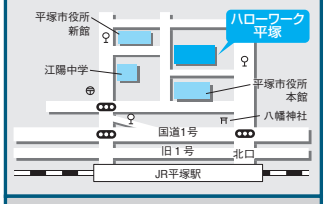
〒238-0013　横須賀市平成町2-14-19
TEL 046-824-8609

■ハローワーク藤沢



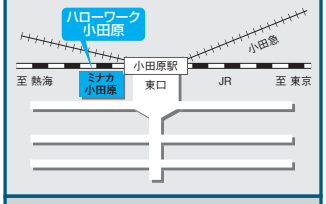
〒251-0054　藤沢市朝日町5-12
TEL 0466-23-8609

■ハローワーク平塚



〒254-0041　平塚市浅間町10-22
TEL 0463-24-8609

■ハローワーク小田原



〒250-0011　小田原市栄町1-1-15
TEL 0465-23-8609

■ハローワーク相模原



〒252-0236　相模原市中央区富士見6-10-10
TEL 042-776-8609

■ハローワーク厚木



〒243-0003　厚木市寿町3-7-10
TEL 046-296-8609

■ハローワーク港北



〒222-0033　横浜市港北区新横浜3-24-6
TEL 045-474-1221

■ハローワーク大和



〒242-0018　大和市深見西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