令和5年度労務管理セミナー
2024年問題と労務管理

株式会社EPコンサルティングサービス

社会保険労務士法人EOS

2024.1.19

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

講師等紹介

Together for Value
EPCS EP Consulting Services Corp.

(１)講師紹介

松本　好人
Yoshito Matsumoto

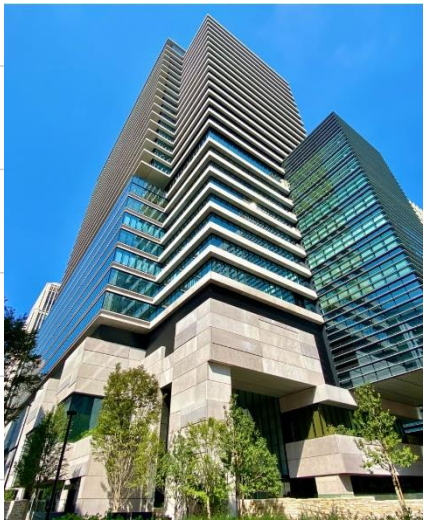
出身地	栃木県
職歴	株式会社EPコンサルティングサービス 執行役員事業部長 社会保険労務士法人EOS　代表社員 株式会社EPCS沖縄　取締役 大学院修了後、栃木労働局にて コンサルタント及び相談員を歴任。 社労士事務所勤務を経て、 2008年8月株式会社EOS（現EPコンサルティングサービス）に入社
資格	特定社会保険労務士 法学修士（労働法）
所属	日本労働法学会
趣味	スポーツ（筋トレ/バスケットボール） 読書

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

（２）株式会社EPコンサルティングサービス　ー会社概要ー

- 株式会社EPコンサルティングサービスは、バックオフィス系サービスでお客様のコアビジネスをサポートするプロフェッショナルファームです。社会保険労務士法人及び税理士法人を併設しているため、専門的知識及び経験を持ち合わせたスタッフも多数在籍しており、外資系企業のクライアント多く持つため、バイリンガル対応も可能です。

社　　名	株式会社EPコンサルティングサービス（EPCS） （社会保険労務士法人EOS、税理士法人EOS　併設）
所 在 地	東京都港区西新橋1-1-1 日比谷フォートタワー16階
設　　立	2001年12月
代 表 者	代表取締役社長 野﨑 正幸
資 本 金	1億円
従業員数	90名（2024年1月1日現在）
有資格者数	社会保険労務士 ６名、税理士 8名、公認会計士 5名、米国公認会計士 3名
株　　主	株式会社ビジネスブレイン太田昭和（東証プライム上場）100%

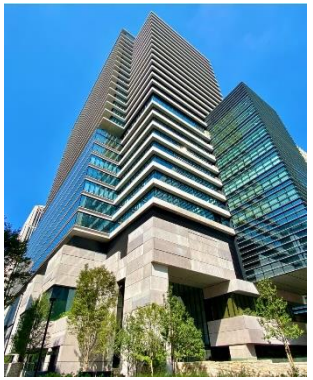


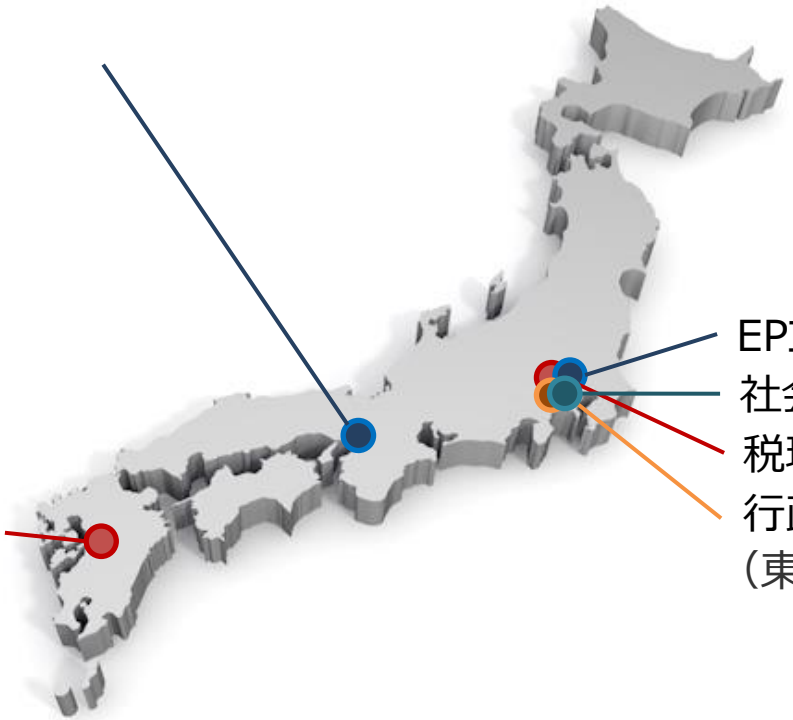
Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

講師等紹介

Together for Value
EPCS EP Consulting Services Corp.

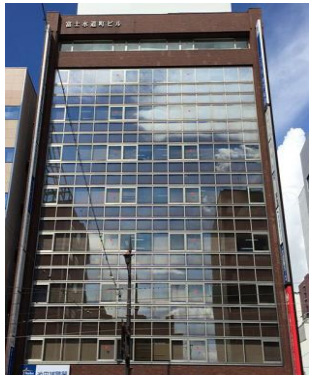
EPコンサルティングサービス大阪支店
（大阪市北区）





EPコンサルティングサービス
社会保険労務士法人EOS
税理士法人EOS
行政書士法人EOS
（東京都港区）

社会保険労務士法人EOS熊本支店
（※グループ会社である株式会社BBSアウトソーシング熊本に併設）
（熊本市中央区）



株式会社EPCS沖縄
社会保険労務士法人EOS沖縄支店
行政書士法人法人EOS沖縄支店
労働保険事務組合 沖縄中小企業労働福祉協会
（沖縄県那覇市）

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

2024年問題と労務管理

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

目次

1 2024年問題と近時の労務・経営課題 P7

2 直近の法改正 P15

3 法改正への対応 P21

4 人財活用のための施策 P34

5 おわりに P44

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

１．2024年問題と近時の労務・経営課題

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

Together for Value EPCS

（１）2024年問題とは!?

2024年問題

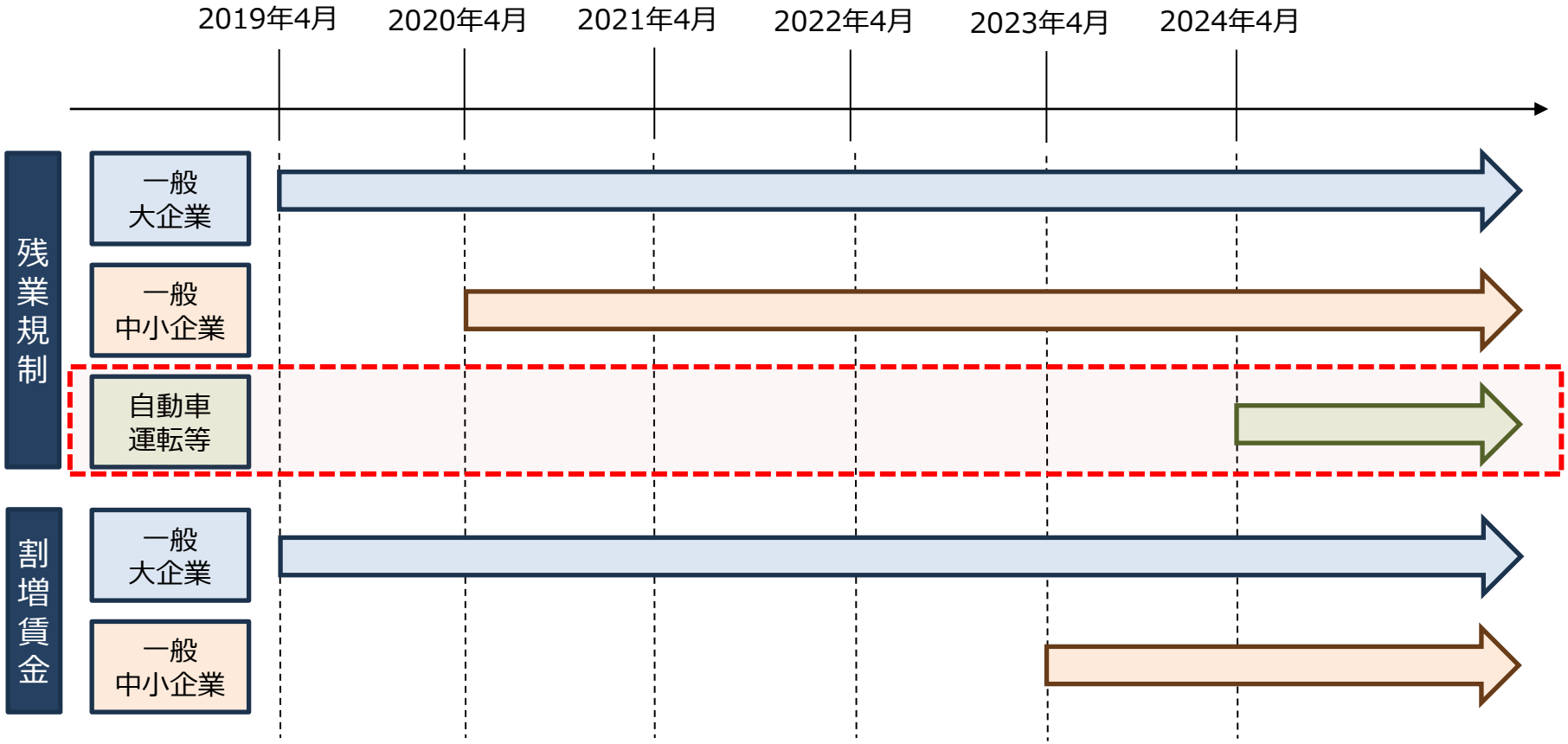
2024年4月から適用される
時間外労働の上限規制によって生ずる問題

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

1．2024年問題と近時の労務・経営課題

Together for Value EPCS

（1）2024年問題とは!? (参考:働き方改革関連法（残業規制/割増賃金）の施行時期)



2024年4月以降適用が猶予されていた物流・運輸業、建設業及び医師に対する時間外労働の上限規制が適用になります。

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

1．2024年問題と近時の労務・経営課題

Together for Value EPCS

（1）2024年問題とは!?

事業・業務	猶予期間中の取扱い （2024年３月31日まで）	猶予後の取扱い （2024年４月１日以降）
建設事業	上限規制は適用されません。	・災害の復旧・復興の事業を除き、上限規制がすべて適用されます。 ・災害の復旧・復興の事業に関しては、時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓２～６か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。
自動車運転の業務		・特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外労働の上限が年960時間となります。 ・時間外労働と休日労働の合計について、 ✓月100時間未満 ✓２～６か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ・時間外労働が月45時間を超えることができるのは年６か月までとする規制は適用されません。
医師		●特別条項付き36協定を締結する場合の年間の時間外・休日労働の上限が最大1,860時間となります。 ●時間外労働と休日労働の合計について、 ✓２～６か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。 ●時間外労働が月45時間を超えることができるのは年６か月までとする規制は適用されません。 ●医療法等に追加的健康確保措置に関する定めがあります。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	時間外労働と休日労働の合計について、 ・月100時間未満 ・２～６か月平均80時間以内 とする規制は適用されません。	上限規制がすべて適用されます。

影響は!?

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

1．2024年問題と近時の労務・経営課題

Together for Value EPCS

（1）2024年問題とは!?

上限規制の影響

・上限規制により働くことのできる時間数に上限が出来た結果
運送会社の売上及び利益の減少
↓
・会社の売上及び利益が増えないことにより、労働者の給与アップが困難となり、状況によってはドライバーの収入が減少する可能性あり
また、会社の設備投資（労働環境の維持改善）自体も難しくなる
↓
・上記の結果、転職や新規応募の減少による労働者の減少
↓
・労働者の減少により、物流の絶対量が減少し、現状に比べて、必要な物が、必要なタイミングで届かなくなる可能性あり

一企業の問題だけにと留まらず、日常生活にも影響を及ぼす可能性大

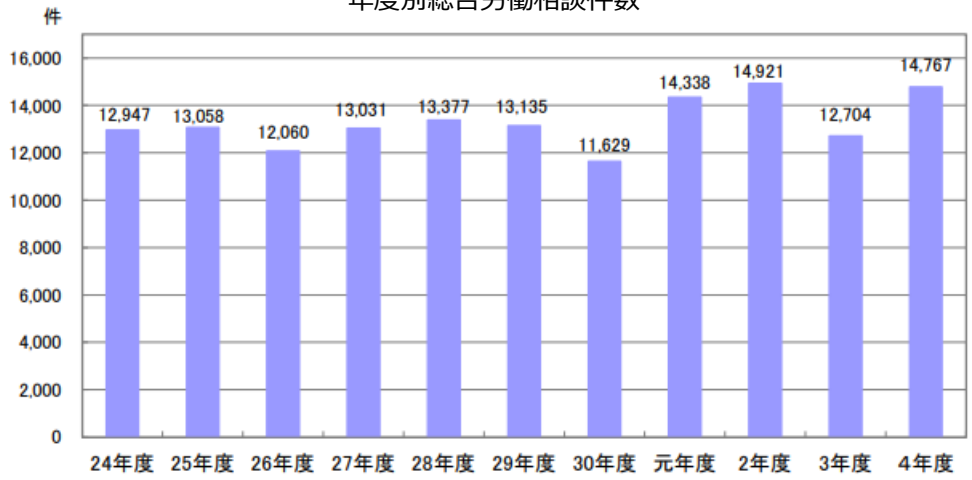
Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

1．2024年問題と近時の労務・経営課題

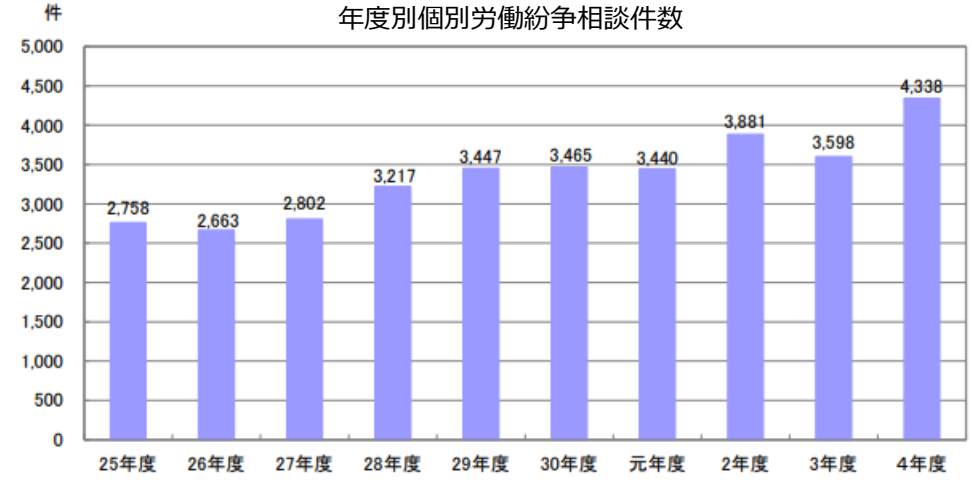
Together for Value EPCS

（2）近時の労務問題(栃木労働局管内)

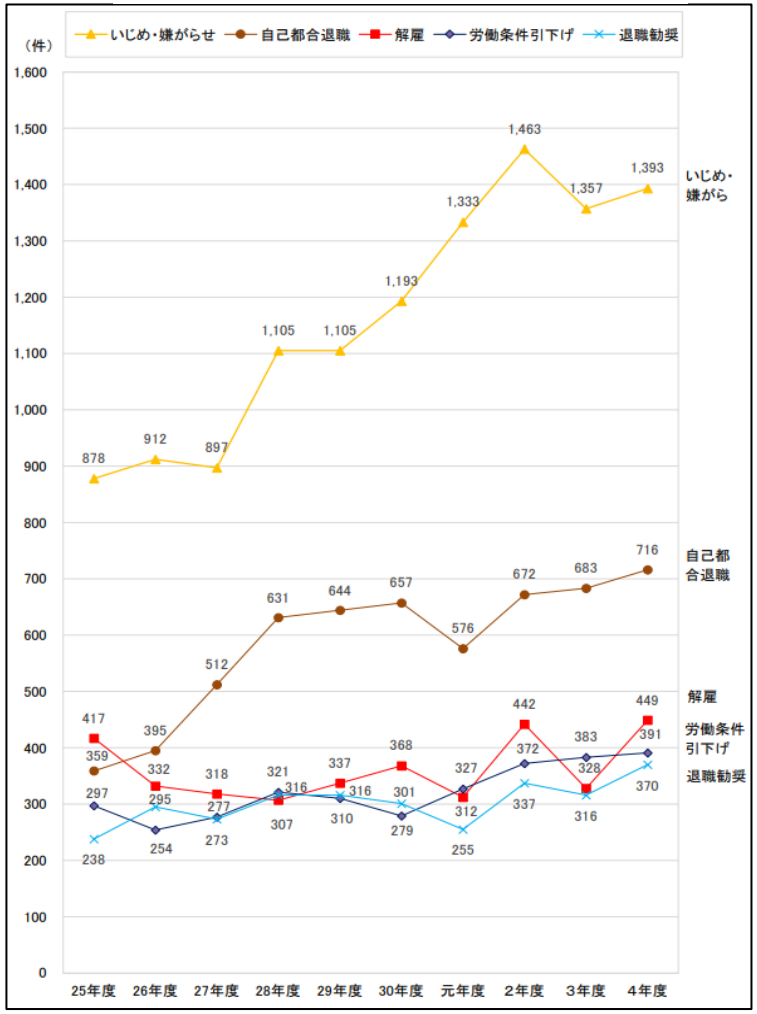
年度別総合労働相談件数



年度別個別労働紛争相談件数



年度別・相談内容別 個別労働紛争相談件数



Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

１．2024年問題と近時の労務・経営課題

（３）近時の経営課題

１．労働人口の減少

２．人件費アップ

３．人財の採用及び育成

４．労働者の働くことへの意識の変化

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

１．2024年問題と近時の労務・経営課題

（４）2024年以降のポイント

①コンプライアンス

会社として
遵守すべき事項

②人財

会社の成長に
欠かせないもの

企業が継続的に成長するための両輪

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

２．直近の法改正

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

２．直近の法改正

Together for Value
EPCS

【再掲】2024年以降のポイント

①コンプライアンス

会社として
遵守すべき事項

②人財

会社の成長に
欠かせないもの

企業が継続的に成長するための両輪

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

2．直近の法改正

Together for Value
EPCS

人事労務関連の法改正状況(2019~)

働き方改革関連法案スタート

2019(H31/R1)年

労基法　：労働時間の上限規制
　　年休の年5日取得義務
　　高度プロフェッショナル制度
　　フレックスタイム制の見直し
安衛法　：医師の面接指導の見直し
　　労働時間の把握
設定改善法　：インターバル制度

2020(R2)年

労基法　：労働時間の上限規制（中小企業）
短時間・有期法　：同一労働同一賃金
派遣法　：同一労働同一賃金
雇用/健保/厚年：電子申請義務化（大企業）
所得税法　：扶養控除見直し

2021(R3)年

短時間・有期法：同一労働同一賃金（中小企業）
派遣法　：同一労働同一賃金（中小企業）

COVID-19 → 働き方の激変

2022(R4)年

2023(R5)年

2024(R6)年

2025(R7)年

（詳細次頁以降）

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

2．直近の法改正

Together for Value
EPCS

人事労務関連の法改正状況(2022～2023)

	労務関係	労働・社会保険関係	税務その他
2022.1		健康保険法 ・傷病手当金の支給期間の通算化 雇用保険法 ・マルチジョブホルダー制度	源泉所得税/住民税 ・退職所得の算出方法の変更
2022.2		厚生年金保険法 ・日フィンランド社会保障協定	
2022.3		健康保険法 ・協会健保の保険料率変更	
2022.4	育児介護休業法 ・雇用環境整備、個別の周知 意向確認の措置の義務化 ・有期雇用労働者の育児・介護休業 取得要件の緩和 女性活躍推進法 ・一般事業主計画の101人以上の企業への義務化 パワハラ防止法（改正労働施策総合促進法） ・中小企業への適用拡大	雇用保険法 ・雇用保険料率改定 国民年金法 ・年金手帳の廃止	個人情報保護法 ・事業者の守るべき責務が追加 ・ペナルティ（法定刑）の強化 源泉所得税/住民税 ・退職所得の申告書変更
2022.6		厚生年金保険法 ・日・スウェーデン社会保障協定	
2022.7		雇用保険 ・基本手当の受給要件緩和	

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

2．直近の法改正

Together for Value
EPCS

人事労務関連の法改正状況(2022～2023)

	労務関係	労働・社会保険関係	税務その他
2022.10	育児介護休業法 ・出生時育児休業 ・育児休業の分割取得 最低賃金法 ・地域別最低賃金額の変更	雇用保険法 ・雇用保険料率の変更 健康保険法/厚生年金保険法 ・短時間労働者に対する適用拡大 ・被保険者資格の勤務要件の変更 ・育児休業中の保険料免除要件の見直し	労働者協同組合法 ・10月1日～法施行
2022.12	労働安全衛生法_事務所衛生基準規則 ・事務所の作業面の照度変更 … 一般的な事務作業300ルクス以上 … 付随的な事務作業150ルクス以上		
2023.1			所得税法 ・国外居住扶養親族の要件の見直し
2023.3		健康保険法/厚生年金保険法 ・保険料増減内訳書の送付終了 健康保険法 ・保険料率の変更	

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

2．直近の法改正

Together for Value
EPCS

人事労務関連の法改正状況(2023)

	労務関係	労働・社会保険関係	税務その他
2023.4	労働基準法 ・中小企業に対する割増賃金率の適用猶予措置の廃止 労働基準法 ・デジタルマネー 育児介護休業法 ・育児休業の取得状況の公表 労働者派遣法 ・労使協定方式同種の業務に従事する一般労働者の賃金水準	雇用保険法 ・雇用保険料率の変更 健康保険法 ・出産育児一時金の増額 労災保険法 ・保険料率変更なしの予定 健康保険法 ・現物給付の価格改定（一部のみ）	
2023.8		雇用保険法 ・基本手当日額の変更	
2023. 9	労災保険 ・精神疾患の労災認定基準改正		
2023.10	最低賃金法 ・地域別最低賃金の変更	健康保険法/厚生年金保険法 ・年収の壁・支援パッケージ	

就業規則の改訂が必要な法改正

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

３．法改正への対応

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

３．法改正への対応

Together for Value
EPCS

人事労務関連の法改正状況(2024)

	労務関係	労働・社会保険関係	税務その他
2024.4	労働基準法 ・労働条件明示事項の追加 ①通算契約期間又は更新回数の上限 ②就業場所 ③業務変更の範囲 ・有期契約契約締結後の変更及び更新の際の説明事項の追加 ・専門業務型裁量労働制 …本人からの同意取得 ・運輸業等に対する残業時間の上限規制の開始		
	職業安定法 ・労働基準法の改正に伴い求人募集時に就業場所・業務の変更の範囲、有期労働契約の更新上限条項が追加		24年度税制改正 高校生（１６～１８歳）がいる世帯の扶養控除の見直し
	障害者雇用促進法 ・障害者雇用率の変更（2.5%） ・短時間で働く障害者の実雇用率への算定が可能となる。		

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

3．法改正への対応

Together for Value
EPCS

人事労務関連の法改正状況(2024)

	労務関係	労働・社会保険関係	税務その他
2024.6		入国管理法 ・外国人雇用状況届出書の内容の変更 一定の要件を満たす者についての届出	地方税法 ・特別徴収税額通知（特別徴収義務者用）の電子データ（副本）の廃止
2024.10		健康保険法/厚生年金保険法 ・短時間労働者への適用拡大 （100人超 → 50人超） ・マイナンバーカードと健康保険証の一体化 （2024年秋以降）	所得税法 ・保険料控除申告書の記載事項の簡素化
2024.12		確定拠出年金法 ・DCの拠出限度額見直し	所得税法 ・住宅取得控除申告書への 借入残高証明書の添付不要（年末調整） ・2025年扶養控除等申告書の提出簡略化

~2028年度
雇用保険適用拡大
週10時間以上は加入へ

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

３．法改正への対応

Together for Value
EPCS

（１）労働基準法の改正：労働契約関係

POINT：労働契約の締結及び更新のタイミングで明示が必要な事項が追加となります。

①全ての労働契約締結時

・就業場所・業務の変更の範囲

※ここでの変更の範囲とは、将来の配置転換等により変わる可能性のある就業場所・業務の範囲を指しています。

②有期労働契約締結時および更新時

・就業場所・業務の変更の範囲

・更新上限の有無（通算契約期間または更新回数上限）と内容

※新しく更新上限を新設・短縮する場合は事前に理由を労働者に説明します。

③無期転換申込権が発生する契約更新時

・就業場所・業務の変更の範囲

・無期転換申込機会の明示

・無期転換後の労働条件の明示

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

3．法改正への対応

Together for Value EPCS

（1）労働基準法の改正：労働契約関係_労働条件明示事項新旧比較①

➢ これまで

記載が必要な項目	記載例
業務内容	一般事務
契約期間	期間の定めあり： 2024年4月1日～2025年3月31日
就業場所	東京本社

➢ 2024年4月1日～

記載が必要な項目	記載例
業務内容	・（雇入れ直後）　一般事務 ・（変更の範囲）　●●事務
契約期間	期間の定めあり：2024年4月1日～2025年3月31日 契約の更新 有（●により判断する） 更新上限 有 ・通算契約期間の上限 ●年 ・更新回数の上限 ●回
就業場所	（雇入れ直後）　東京本社 （変更の範囲）　千葉支社

・契約期間における更新上限の新設・短縮をする場合は、その理由を従業員へあらかじめ説明することが必要

・就業場所の範囲および業務の範囲については、労働基準法施行規則第5条1項1号の３の就業の場所及び従事すべき業務に関する事項に追記されるため、労働条件の明示の際に書面の交付が必要

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

3．法改正への対応

Together for Value
EPCS

（1）労働基準法の改正：労働契約関係_労働条件明示事項新旧比較②

➢ これまで

・・・　記載なし

➢ 2024年4月1日～

記載が必要な項目	記載例
契約期間	【労働契約法に定める同一の企業との間での通算契約期間が５年を超える有期労働契約の締結の場合】 本契約期間中に会社に対して期間の定めのない労働契約（無期労働契約）の締結の申込みをしたとき は、本契約期間の末日の翌日（ 年 月 日）から、無期労働契約での雇用に転換することができる。こ の場合の本契約からの労働条件の変更の有無（ 無 ・ 有（別紙のとおり） ）

・無期転換権が発生するタイミングごとに無期転換を申し込むことができることを明示
・無期転換権が発生するタイミングごとに無期転換後の労働条件の明示

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

３．法改正への対応

Together for Value
EPCS

（１）労働基準法の改正：労働契約関係_罰則

（労働条件の明示）
第15条
使用者は、労働契約の締結に際し、労働者に対して賃金、労働時間その他の労働条件を明示しなければならない

→ 違反した場合には30万円以下の罰金
（労基法120条1号、121条）

従業員とのトラブルになる可能性

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

３．法改正への対応

Together for Value EPCS

（２）労働基準法の改正：裁量労働制関係

POINT：裁量労働制をすでに導入している、又は導入を検討している場合、
2024年4月より新たな手続きが必要となります。

①専門型の場合

・本人の同意を得ること・同意しなかった場合に不利益な取り扱いをしないこと（※）
※労使協定に定める必要あり
・労使協定・労使委員会の決議（同意の撤回手続き、同意とその撤回の保存の記録）
→ 記録は５年間（当面の間は３年間）保存が必要。

②企画型の場合

・労使協定・労使委員会の決議（同意の撤回手続きと撤回の保存の記録）
→ 記録は５年間（当面の間は３年間）保存が必要。
・対象労働者の賃金・評価制度に変更があった場合の労使委員会への説明
・労使委員会による制度の実施状況の把握と運用改善
・労使委員会の開催（６か月ごとに１回）
・労働基準監督署への定期報告の頻度変更
→ 労使委員会の決議後６か月以内に１回だったのが、２回目から１年ごとに１回に。

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

3．法改正への対応

Together for Value
EPCS

（3）職業安定法の改正

POINT：求人企業・職業紹介事業者等が労働者の募集を行う場合、職業紹介を行う場合等に明示すべき労働条件が追加されます（2024年4月1日より）。

①変更前

業務内容、契約期間、試用期間、就業場所・時間、休日、時間外労働の有無、賃金、加入保険、受動喫煙防止措置、事業主氏名、雇用形態（派遣労働者として雇用する場合）

②変更後

・変更前に加えて、下記a.～c. の明示が必要。

a.従事すべき業務の変更の範囲
b.就業の場所の変更の範囲
c.有期労働契約を更新する場合の基準に関する事項
（通算契約期間又は更新回数の上限を含む）

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

3．法改正への対応

（3）職業安定法の改正

【明示事項の記載例】

①・②「変更の範囲」

業務内容	（雇入れ直後）法人営業 （変更の範囲）製造業務を除く当社業務全般
	（雇入れ直後）経理 （変更の範囲）法務の業務

就業場所	（雇入れ直後）大阪支社 （変更の範囲）本社および全国の支社、営業所
	（雇入れ直後）渋谷営業所（変更の範囲）都内23区内の営業所

※ いわゆる在籍出向を命じることがある場合で、出向先での就業場所や業務が出向元の会社の変更の範囲を超える場合には、その旨を明示するようにしてください。

③有期契約を更新する場合の基準

契約期間	期間の定めあり（2024年4月1日～2025年3月31日）
	契約の更新 有（契約期間満了時の業務量、勤務成績により判断）
	契約の更新 有（自動的に更新する）契約の更新回数は3回を上限とする

※ 「諸般の事情を総合的に考慮したうえで判断する」というような抽象的なものではなく、「勤務成績、態度により判断する」

※求人広告のスペースの関係ですべての労働条件の明示が難しい場合は、
詳細を面談時に説明する等として、別のタイミングで明示することも可能です。

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

3．法改正への対応

Together for Value
EPCS

（４）障害者雇用促進法の改正

POINT： ①障害者法定雇用率の段階的な引き上げ
②算定特例

①障害者の法定雇用率の引き上げ

・2024年4月より障害者の法定雇用率が段階的に引き上げられます。
2023年　　：2.3%（43.5人以上の事業主）
2024年4月：2.5%（40.0人以上の事業主）
2026年7月：2.7%（37.5人以上の事業主）
※新たに対象事業主となった場合は、毎年6/1時点の障害者雇用状況を所轄ハローワークに報告するとともに、「障害者雇用推進者」を選任する努力義務が発生します。

②重度の身体・知的障害者、精神障害者の算定特例（週10時間以上20時間未満）

・2024年4月より、重度身体・知的・精神障害者である特定短時間労働者の実雇用率の算定方法が変更となります。（1人をもって0.5人）
※週10時間以上20時間未満の障害者を雇用する事業主に対して支給していた、特例給付金は2024年4月1日をもって廃止となります。

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

３．法改正への対応

Together for Value
EPCS

（５）対応事項

１．法改正事項について、就業規則の変更する必要があるか確認

２．無期転換後の従業員に適用する就業規則の確認

３．就業場所について
→ コロナ禍以降、テレワークが急速に拡大したが、
現行の就業規則でルール化できているか確認
（テレワーク規程の作成など）

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

3．法改正への対応

Together for Value
EPCS

（6）対応スケジュール

2023(R5)年10月

- ・法改正等による
  就業規則改定の
  必要性の確認
- ・現行管理状況の洗い出し
- ・法改正等による
  就業規則改定によって
  生じる影響の有無の確認
- **・労働条件通知書の改定**
- **・就業規則の作成/改定**

現行就業規則による労働条件の適用及び運用

2024(R6)年4月

新入社員の入社

- ・各種対応
  … システム、社内フロー等
- ・法的要請による各種手続き
  … 意見聴取
  … 労働基準監督署への届出
  … 周知
- **・新たな労働条件の適用**
- **・各種運用**

新たな労働条件の適用～運用開始

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

４．人財活用のための施策

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

４．人財活用のための施策

Together for Value
EPCS

【再掲】2024年以降のポイント

①コンプライアンス

会社として
遵守すべき事項

②人財

会社の成長に
欠かせないもの

企業が継続的に成長するための両輪

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

Together for Value EPCS

（１）人財活用のゴール

１．コア業務への集中

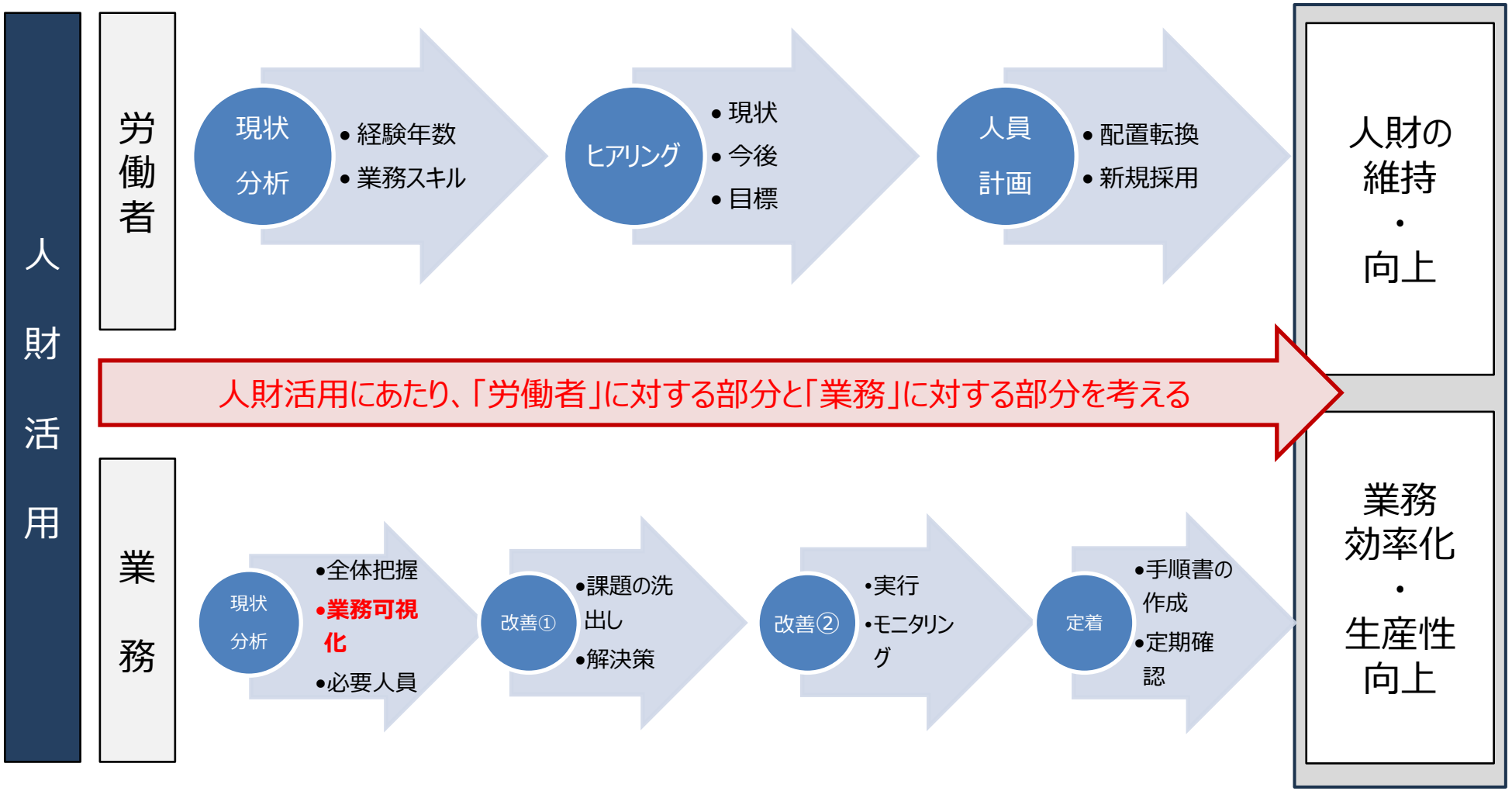
２．生産性の向上

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

４．人財活用のための施策

Together for Value EPCS

（２）人財活用のゴールまでのロードマップ



Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

４．人財活用のための施策

Together for Value EPCS

（３）人財活用のゴールまでの1stステップ　ー業務可視化のフローー

業務可視化の基本的な実施方法

手順	①いつ	②どこで	③誰が	④どんなツールで
内容	・一定時期なのか（月初、月末等） ・決まっていないのか（空いた時間に対応）	・会社（自席、専用席） ・自宅でも可能なのか	・専属なのか（同じ部/課なら誰でも良いのか） ・正社員なのか（正社員でなければならないのか）	・専用システム ・自社開発システム ・担当者オリジナル

手順	⑤どんな手順で	⑥どれくらいの所要時間で	⑦間違いの頻度
内容	・作業手順は決まっているのか ・手順が変更した場合正しい処理は出来ないものなのか	・標準的な作業時間数 ・イレギュラーな処理の時間数（イレギュラーの頻度）	・間違いが生ずる頻度（月や時期は？） ・間違いの原因

※上記①～⑦をドキュメント化することにより、業務全体の可視化と共に共有及び検討が容易になる。

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

４．人財活用のための施策

（４）KAIZEN事例　①RPA

RPA　＝　Robotic Process Automation

ロボットによる処理の自動化

（例１）システムオペレーション

給与計算システムの自動化

RPAで給与計算システムのオペレーションを自動化。
データの取込みから計算、振込データの作成まで実施

（例２）労働時間管理

労働時間管理

勤怠システムから残業時間や有給取得日数を取得し、残業45時間超又は有給5日未取得の者に対しメールを自動送信

（例３）データのエクスポート

データのエクスポート

銀行の振込データや社会保険手続きの公文書等を自動取得し、決められたフォルダに保存

【導入効果】
①オペレーション時間の削減、②属人化の排除、③作業ミスの削減

※当初（2018年当時）RPAのソフト自体を導入する場合、数百万のコストが必要であった。現在は、Microsoft Officeにも標準装備されているため、WordやExcelのように使用可能。

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

４．人財活用のための施策

Together for Value EPCS

（４）KAIZEN事例　②クラウド型システムの導入

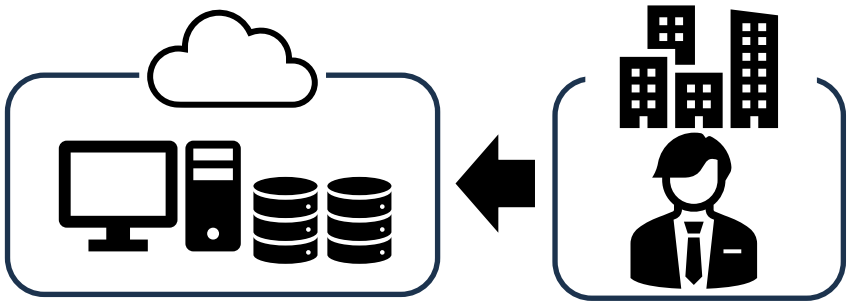
【クラウド型　VS　オンプレ型】

①クラウド型システム　＝　インターネット環境があれば、いつでもシステムやソフトウェアを利用できるもの

②オンプレ型システム　＝　社内にサーバーや通信回線、システムを構築し、自社で運用を行う形態

クラウド型イメージ

※社外のサービスをインターネットを通じて利用



オンプレ型イメージ

※自社内で管理・運用

システムの維持・管理のコスト、人財の確保という視点での働き方の多様性を考慮し、
クラウド型システムを導入する価値あり

【例】①勤怠システム、②給与明細、③年末調整

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

Together for Value EPCS

（４）KAIZEN事例　③意識改革

長時間労働　≠　頑張っている

・単純に業務量が多い？
・無駄な作業がある？
・ミスの発生による手戻り？

・頑張っているって何？

成果、生産性、成長を意識した働き方へ

※意識付けを加速するため、企業の従業員へのサポートも重要

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

４．人財活用のための施策

（５）KAIZENのためのサポート ①IT補助金（中小企業庁）

生産性向上を目指す皆様へ

令和5年12月時点版

「IT導入補助金」でIT導入・DX（デジタルトランスフォーメーション）による生産性向上を支援！

- 業務の効率化やDXの推進、セキュリティ対策に向けたITツール等の導入費用を支援！
- **インボイス対応に活用可能！**安価なITツールの導入にも活用可能で、**小規模事業者は最大4/5補助！**
- **補助額は最大450万円/者、補助率は1/2～4/5！**

通常枠

・**生産性の向上に資するITツール（ソフトウェア、サービス）の導入費用**を支援します。

・**クラウド利用料を最大2年分補助し、保守運用等の導入関連費用も支援**します。

インボイス枠 インボイス対応類型

・10月1日に開始されたインボイス制度への対応に特化した支援枠で、**会計・受発注・決済ソフト**に加え、**PC・タブレット・レジ・券売機等のハードウェア導入費用も支援**します。

・**小規模事業者は最大4/5補助**し、補助下限は無く安価なITツール導入も支援します。

インボイス枠 電子取引類型

・取引関係における発注者(大企業を含む)が費用を負担してインボイス対応済の受発注ソフトを導入し、**受注者である中小企業・小規模事業者等が無償で利用できるケースを支援**します。

複数社連携IT導入枠

・**10者以上の中小企業・小規模事業者等が連携した、インボイス制度への対応やキャッシュレス決済を導入する取組等**を支援します。連携のための**事務費・専門家費**も補助対象です。

セキュリティ対策推進枠

・独立行政法人 情報処理推進機構（IPA）が公表する「サイバーセキュリティお助け隊サービスリスト」に掲載されている**セキュリティサービスの利用料**を支援します。

※詳細は裏面をご確認ください。

令和５年度補正予算で中小機構に措置

経済産業省　中小企業庁　Be a Great Small. 中小機構

チラシのダウンロードはこちら↑

＜詳細＞（赤字は令和５年度補正予算での拡充点です）

枠/類型	通常枠		インボイス枠（インボイス対応に活用可能！）電子取引類型		インボイス枠（インボイス対応に活用可能！）インボイス対応類型				複数社連携IT導入枠	セキュリティ対策推進枠
補助事業者	中小企業・小規模事業者等			大企業等	中小企業・小規模事業者等					
補助額	5万円～150万円未満	150万円～450万円以下	インボイス制度に対応した受発注ソフト ～350万円		インボイス制度に対応した会計・受発注・決済ソフト 50万円以下	50万円超～350万円	PC・タブレット等 ～10万円	レジ・券売機等 ～20万円	(1)インボイス枠インボイス対応類型の対象経費（左記同様） (2)消費動向等分析経費(※1)（上記(1)以外の経費）50万円×参画事業者数 補助上限：(1)+(2)で3,000万円 (3)事務費・専門家費 補助上限：200万円	5万円～100万円
補助率	1/2		2/3	1/2	4/5、3/4（※2）	2/3（※3）	1/2		(1)インボイス枠インボイス対応類型と同様 (2)・(3) 2/3	1/2
補助対象経費	ソフトウェア購入費、クラウド利用料（最大2年分）、導入関連費		クラウド利用料（最大2年分）		ソフトウェア購入費、クラウド利用料(最大2年分)、導入関連費、ハードウェア購入費					ｻｲﾊﾞｰｾｷｭﾘﾃｨｻｰﾋﾞｽ利用料(最大2年分)（※4）

(※1)消費動向等分析経費のクラウド利用料は、１年分が補助対象。
(※2)小規模事業者については補助率は4/5。中小企業については補助率は3/4。
(※3)補助額50万円超の際の補助率は、補助額のうち50万円以下については3/4（小規模事業者は4/5）、50万円超については2/3。
(※4)（独）情報処理推進機構（IPA）「ｻｲﾊﾞｰｾｷｭﾘﾃｨお助け隊ｻｰﾋﾞｽﾘｽﾄ」に掲載されたサービス

＜活用例＞

インボイス枠

・**インボイス発行の手間を効率化**するため、**「会計ツール」**を導入。
経理担当が手作業で行っていた出納管理が自動化され、バックオフィスの効率が全体的に向上。

通常枠

・タイムカードによる勤怠管理のため、本社出勤後の現場移動、帰社後の帰宅が必要であったところ、**「勤怠・労務管理ツール」**の導入により出先からの打刻が可能に。これにより、**残業時間が3割削減**、人事担当の**作業効率も大幅アップ！**

＜今後のスケジュール＞

・通常枠、セキュリティ対策推進枠、インボイス枠（電子取引類型）
第１次締切　３月１５日（予定）
第２次締切　４月１５日（予定）
第３次締切　５月２０日（予定）

・インボイス枠（インボイス対応類型）
第１次締切　３月１５日（予定）
第２次締切　３月２９日（予定）
第３次締切　４月１５日（予定）
第４次締切　４月３０日（予定）
第５次締切　５月２０日（予定）

・複数社連携IT導入枠
第１次締切　４月１５日（予定）

サービス等生産性向上IT導入支援事業 事務局ポータルサイト

応募方法等の詳細はこちらからご確認ください

※準備が整い次第、速やかに公募を開始。詳しくは、事務局ポータルサイトをご確認ください。

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

４．人財活用のための施策

（５）KAIZENのためのサポート ②業務改善助成金（厚生労働省）

8月31日から開始

※申請期限：2024（令和6）年1月31日
（事業完了期限：2024（令和6）年2月28日）

業務改善助成金の制度が拡充されます！

対象事業場拡大、助成率区分見直し、賃金引き上げ後の申請が可能に

業務改善助成金とは

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を引き上げ、設備投資等を行った中小企業・小規模事業者等に、その費用の一部を助成する制度です。

事業内最低賃金引き上げの計画 ＋ 設備投資等の計画（機械設備、コンサルティング、人材育成・教育訓練など） → 計画の承認と実施 → 設備投資等の費用の一部を助成

拡充のポイント

① 対象事業場の拡大

今まで

対象事業場：
事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が**30円以内**の事業場

例：地域別最低賃金が920円の地域において

事業場内最低賃金が**955円**（差額35円）の工場 → 対象外

拡充後

対象事業場：
事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が**50円以内**の事業場

（先ほどの例）
事業場内最低賃金が**955円**の工場 → 対象に！

差額が50円以内に拡大されたので、助成金が受けられるようになりました

② 賃金引き上げ後の申請

必要な手続き：
事前に以下2つの計画を提出
- **賃金引き上げ計画**
- **事業実施計画（設備投資等の計画）**

事業実施計画 賃上げ計画 を提出し、計画の審査を受けます。

（審査の上、交付決定を受けたら）
・計画に基づく賃上げの実施
・計画に基づく設備投資等の実施

拡充後

<対象>
事業場規模50人未満のみ

2023年4月1日から12月31日までに賃金引き上げを実施していれば、賃金引き上げ計画の提出は不要となりました

以下の書類の提出は必要です
- **賃金引き上げ結果**
- **事業実施計画（設備投資等の計画）**

事業実施計画 賃上げ結果

③ 助成率区分の見直し

事業場内最低賃金額	助成率
870円未満	9/10
870円以上920円未満	4/5 (9/10)
920円以上	3/4 (4/5)

（）内は生産性要件を満たした事業場の場合

拡充後

900円未満	9/10
900円以上950円未満	4/5 (9/10)
950円以上	3/4 (4/5)

（）内は生産性要件を満たした事業場の場合

助成金支給までの流れ

交付申請書・事業実施計画などを事業場所在地を管轄する都道府県労働局に提出 → 審査・交付決定 → 交付決定後、提出した計画に沿って事業実施 → 労働局に事業実施結果を報告 → 審査 → 支給

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

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

助成上限額

コース区分	事業場内最低賃金の引き上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額 右記以外の事業者	助成上限額 事業場規模30人未満の事業者
30円コース	30円以上	1人	30万円	60万円
		2～3人	50万円	90万円
		4～6人	70万円	100万円
		7人以上	100万円	120万円
		10人以上※	120万円	130万円
45円コース	45円以上	1人	45万円	80万円
		2～3人	70万円	110万円
		4～6人	100万円	140万円
		7人以上	150万円	160万円
		10人以上※	180万円	180万円
60円コース	60円以上	1人	60万円	110万円
		2～3人	90万円	160万円
		4～6人	150万円	190万円
		7人以上	230万円	230万円
		10人以上※	300万円	300万円
90円コース	90円以上	1人	90万円	170万円
		2～3人	150万円	240万円
		4～6人	270万円	290万円
		7人以上	450万円	450万円
		10人以上※	600万円	600万円

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

特例事業者

以下の要件に当てはまる場合が特例事業者となります。（なお、②・③に該当する場合は、助成対象経費の拡充も受けられます。）

① 賃金要件	申請事業場の事業場内最低賃金が950円未満である事業者
② 生産量要件	売上高や生産量などの事業活動を示す指標の直近3か月間の月平均値が前年、前々年または3年前の同じ月に比べて、15%以上減少している事業者
③ 物価高騰等要件	原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1か月の利益率が前年同月に比べ3%ポイント※以上低下している事業者

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

<事業場内最低賃金とは？>
事業場で最も低い時間給を指します。（ただし、業務改善助成金では、雇入れ後3か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。）
事業場内最低賃金の計算方法は、地域別最低賃金（国が例年10月頃に改定する都道府県単位の最低賃金額）と同様、最低賃金法第4条及び最低賃金法施行規則第1条又は第2条の規定に基づいて算定されます。
ご不明点があれば、管轄の労働局雇用環境・均等部室または賃金課室までお尋ねください。

助成対象経費の例

設備投資	・POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 ・リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
コンサルティング	専門家による業務フロー見直しによる顧客回転率の向上
その他	店舗改装による配膳時間の短縮

注意事項

- 過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- 事業完了の期限は、2024（令和6）年2月28日です。
- 必ず最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認ください。

（参考）働き方改革推進支援資金
日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引き上げに取り組む方に、設備資金や運転資金の融資を行っています。詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。
日本政策金融公庫 店舗検索

お問い合わせ

ご不明な点は、下記の業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください。
電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 8:30～17:15）
その他詳細は厚生労働省ウェブサイトをご覧ください　業務改善助成金 検索

（R5.8）

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

５．おわりに

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

５．おわりに

人財の維持・確保

生産性の向上

賃金

▼

周囲のサポートとコミュニケーション

Copyright©2024 EPCS All Rights Reserved.

Together for Value

EPCS

EP Consulting Services Corp.