

職場意識改善助成金

勤務間インターバル導入コース(新設)のご案内

勤務間インターバルの導入に職場意識改善助成金をご活用ください！

職場意識改善助成金に「勤務間インターバル導入コース」が新設され、平成29年度の事業について申請受付を開始いたします(事業実施承認は平成29年4月以降となります)。

働く方の健康確保とワーク・ライフ・バランスを実現するために、職場意識改善助成金(勤務間インターバル導入コース)を活用して、「勤務間インターバル」を導入しましょう。

※「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「休息期間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保するものであり、健康の確保や過重労働の防止にも資するものです。

対象事業主

労働者災害補償保険の適用事業主であり、下表のAまたはBのいずれかに該当する事業主

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	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

※その他の要件等については、都道府県労働局雇用環境・均等部または雇用環境・均等室にご確認ください。

成果目標

すべての対象事業場において、休息時間数が9時間以上の勤務間インターバル(※)を導入すること。

※ 新規に勤務間インターバルを導入すること(新規導入)に加え、以下のケースも助成対象となります。

・適用範囲の拡大

既に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労働者が所属労働者の半数以下であるものについて、対象労働者の範囲を拡大し、所属労働者の半数を超える労働者を対象とする場合

・時間延長

既に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において、所属労働者の半数を超える労働者を対象として、2時間以上延長して9時間以上とした場合

支給額

成果目標を達成した場合に、支給対象となる取組(裏面参照)に要した経費の一部を支給します。

補助率と上限額については、対象事業場において、「新規導入」に該当するものがある場合は表1により、「適用範囲の拡大」又は「時間延長」のみの場合は表2により、最も短い休息時間数に応じたものとなります。

(表1) 新規導入に該当するものがある場合			(表2) 適用範囲の拡大・時間延長のみの場合	
休息時間数	補助率	1企業当たりの上限額	補助率	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	3/4	40万円	3/4	20万円
11時間以上	3/4	50万円	3/4	25万円

支給対象となる取組

いずれか1つ以上実施してください。(注) 事業実施承認前の取組は支給対象外となります

- 就業規則・労使協定等の作成・変更
- 労務管理担当者に対する研修
- 労働者に対する研修、周知・啓発
- 外部専門家によるコンサルティング
- 労務管理用ソフトウェア・機器の導入・更新
- 勤務間インターバル導入のための機器等の導入・更新

裏面で導入事例を紹介

導入事例 1

労務管理用機器、労務管理用ソフトウェア 導入例

繁忙期に深夜まで残業することがある
また、始終業時刻は従業員が台帳に手書きで
記録していたため、管理上のミスが多い

従業員の健康確保のため、
勤務間インターバルを導入することとし、
正確な労働時間管理が不可欠に！

**ICカード及び管理・集計ソフトを
導入**

始終業時刻を正確に管理するとともに、
インターバルを考慮した翌出勤時間が
本人及び上司にメール送信されるシステムを整備

導入前

従業員が始終業時刻
を台帳に手書き
していた



導入後

ICカードにより始
終業の時刻を正確に
管理するとともに、
インターバルを考慮
した翌出勤時間が本
人及び上司にメール
送信されるシステム
を整備



導入事例 2

外部専門家によるコンサルティング 導入例

長時間労働の現状を踏まえ、労使委員会で、
非効率な業務の改善を行うとともに、従業員の健康
確保のため、勤務間インターバルを導入することが
提言された

業務体制等の現状の把握、問題点・原因の分析、
対策の検討、勤務間インターバル導入等のため
外部専門家を活用！

**外部専門家にコンサルティングを
依頼**

業務内容を抜本的に見直すことにより、
休憩時間を確保できる体制を整備

導入後

外部専門家にコンサルティングを依頼し、
業務内容を抜本的に見直すことにより、
休憩時間を確保できる体制を整備



申請書受付期間

平成29年2月15日（水）から12月15日（金）まで

※平成29年4月以降に事業実施承認を行います。事業実施承認がなされる前に行った事業（契約行為を含みます）については、支給対象とはなりませんのでご注意ください。

お問い合わせ先

都道府県労働局雇用環境・均等部または雇用環境・均等室