



厚生労働省 静岡労働局発表
公表日 平成 29 年 10 月 16 日

担 当	静岡労働局 雇用環境・均等室
	雇用環境・均等室長 長澤 達士
	雇用環境改善・均等推進監理官 竹山 直司
	電話 054-254-6320

勤務間インターバル制度の導入が進んでいます！

～職場意識改善助成金（勤務間インターバル導入コース）の申請件数・承認件数が全国1位～

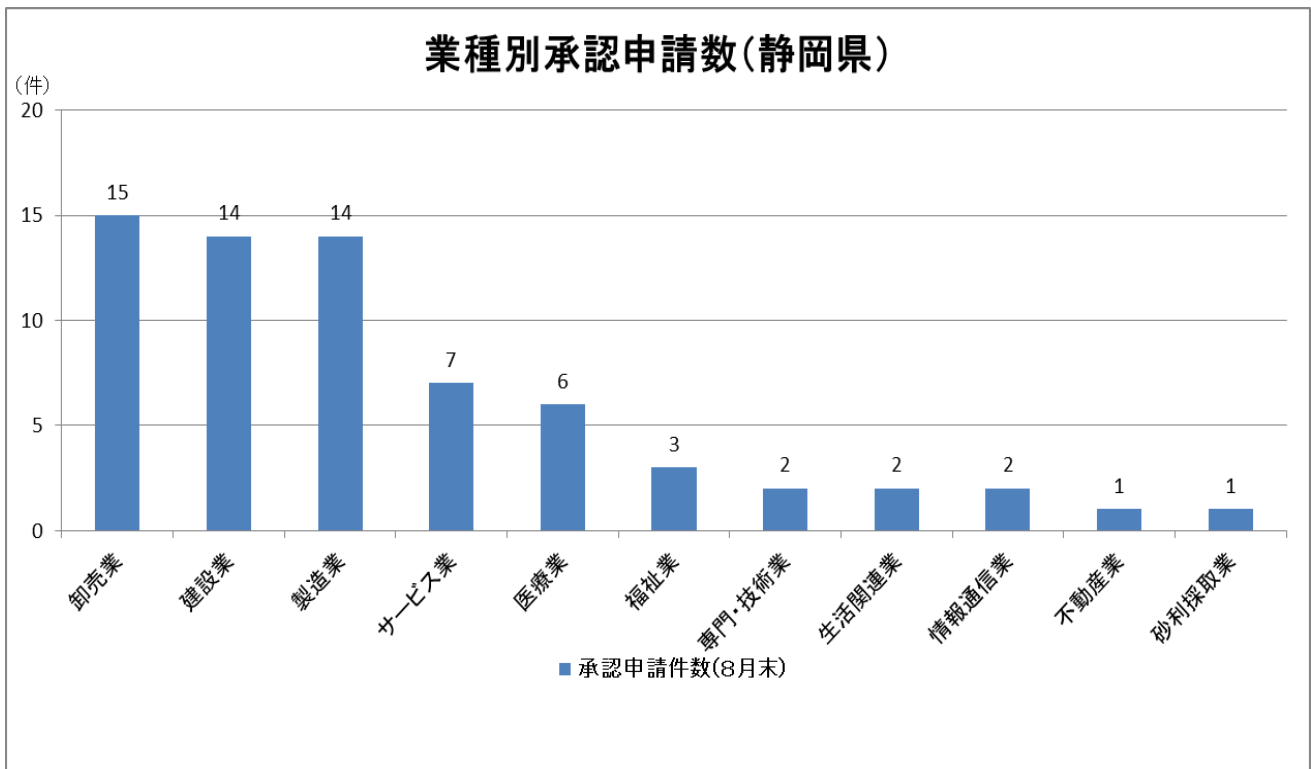
◆職場意識改善助成金（勤務間インターバル導入コース）支給状況（8月末）

○承認申請 67件(全国416件) ⇒ 全国1位

○承認件数 32件(全国206件) ⇒ 東京都と並び全国1位

* 労働時間等の設定の改善に関する特別措置法を改正し、勤務間インターバル制度の導入を努力義務化する議論がなされています。静岡労働局では、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、中小企業における勤務間インターバル制度の導入に積極的に取り組んでいます。

◆業種別申請件数（静岡県）



◆職場意識改善助成金（勤務間インターバル導入コース）利用企業の声

A社（建設業） 導入したインターバル時間：11時間

助成経費：就業規則の変更及びタイムレコーダー導入費用

助成額：105,000円

●「勤務間インターバル」導入に至った背景

- ・社員の平均年齢が高く、長時間労働が健康へ与える悪影響を認識していたので、紙の管理によらない労働時間の把握をしたかった。

●導入によるメリット、付随的な効果

- ・長時間労働によらず、短い時間で効率的に働こうという意識が社内に芽生えてきた。
- ・時間の大きさを経営者及び従業員も認識することができた。

●導入による労働者の反応

- ・出勤簿をスマホで入力することを、一部の従業員が戸惑っていましたが、「勤務間インターバル」導入が職場の意識改革のきっかけになることを理解してくれた。

B社（医療業） 導入したインターバル時間：11時間

助成経費：就業規則の変更

助成額：145,000円

●「勤務間インターバル」導入に至った背景

- ・訪問診療を行っており、万が一診療時間外にコールがあった場合、翌日勤務まで十分な休息時間が確保できない可能性がある。
- ・また、就業規則を整備し職場内の就労ルールを明確化したかった。

●導入によるメリット、付随的な効果

- ・従業員に対して労働環境に配慮する事業所ということのアピール。
- ・労働環境、特に時間外労働について見つめなおすきっかけになった。

●導入による労働者の反応

- ・従業員から労働環境改善の意識が高い経営者として評価してもらえたと思います。

(参考)

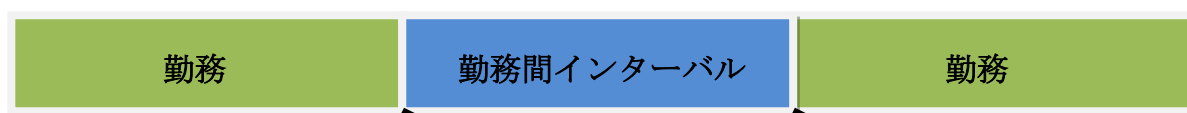
*1 「勤務間インターバル制度」とは

労働者の勤務終了後、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し、健康の確保や過重労働の防止に資する制度をいいます。

厚生労働省において、当該制度の普及促進のための有識者検討会が開催され、また労働政策審議会よりおおむね妥当と答申されている「働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱」内の労働時間等設定改善法で勤務間インターバル制度の導入が努力義務として法律案要綱が提示されています。

働く方の健康やワーク・ライフ・バランスの確保策として今後の普及が注目されています。

●通常は



●時間外労働が行われた場合



*2 職場意識改善助成金（勤務間インターバル導入コース）とは

●概要

中小企業事業主が、指定したすべての事業場において、休息時間が9時間以上の勤務間インターバルを導入するにあたり、支給対象となる取組に要した必要な経費の一部を支給します。

●支給対象となる取組例

- ・就業規則・労使協定等の作成変更
- ・労働者に対する研修等
- ・労務管理担当者に対する研修
- ・労務管理用ソフトウェアや機器の導入等

●支給額

	新規導入に該当する場合		適用範囲の拡大・時間延長の場合	
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

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を受け付けます(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

事業主が事業実施計画において指定したすべての事業場において、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。

● 新規導入

勤務間インターバルを導入していない事業場において、新規に所属労働者の半数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

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勤務間インターバルの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こと

● 時間延長

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、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

支給額

成果目標を達成した場合に、支給対象となる取組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、「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。

休息時間数(※)	(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	
	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

※ 事業実施計画において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。

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
考慮した翌出勤時刻が本人及び上司
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、
休息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、休息時間を
確保できる体制を整備



申請書受付期間

平成29年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。なお、職場意識改善助成金
は国の予算額に制約されるため、12月15日以前に
受付を締め切る場合があります。

申請にあたっての注意

- この助成金は「補助金等に係る予算の執行の適正化に関する法律」の対象のため、厳格な運用が求められる制度です。
- 偽りその他の不正行為により事業実施承認を受けた場合は、その承認の一部または全部を取り消すことがあります。
- 偽りその他の不正行為により助成金の支給を受けた場合は、助成金の返還を求められます。また、5年以下の懲役または100万円以下の罰金に処せられることがあります。

お問い合わせ先(申請窓口)



都道府県労働局雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室

詳細はこちら
からもご確認
いただけます。

