

仕事と生活の  
調和を  
図りましょう！

## 職場意識改善助成金制度のご案内



厚生労働省  
都道府県労働局

## 1. 職場意識改善助成金制度の目的

この制度は、中小企業における労働時間等の設定の改善を通じた職場意識の改善を促進するため、職場意識改善に係る2カ年の計画を作成し、この計画に基づく措置を効果的に実施した中小企業の事業主（以下「中小事業主」という。）に対して、助成金を支給する制度です。

## 2. 支給対象となる事業主

### 【支給要件】

支給対象となる事業主は、次の1から5までのいずれにも該当する事業主です。

- 1 労働者災害補償保険の適用事業主であること。
- 2 資本金又は出資の総額が3億円（小売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については5,000万円、卸売業を主たる事業とする事業主については1億円）以下である事業主及びその常時使用する労働者の数が300人（小売業を主たる事業とする事業主については50人、卸売業又はサービス業を主たる事業とする事業主については100人）以下である事業主であること。
- 3 事業場の所在地を管轄する都道府県労働局長（以下「都道府県労働局長」という。）に(1)の計画を届け出、次の(1)、(2)の認定を受けた事業主であること。
  - (1) 労働時間等の設定の改善に向けた職場意識改善に係る計画（以下「職場意識改善計画」という。）を策定すること。
  - (2) 2年間にわたり、労働時間等の設定の改善に向けた職場における意識の改善に積極的に取り組む意欲があり、かつ成果が期待できること。
- 4 職場意識改善計画に基づき、労働時間等設定改善委員会の設置等労働時間等の設定の改善を効果的に実施するために必要な体制の整備など、職場意識改善に係る措置を行った結果、効果的に実施した事業主であること。
- 5 3及び4に基づく措置の実施の状況を明らかにする書類を整備している事業主であること。

### 3. 職場意識改善計画について

職場意識改善助成金を受けようとする中小事業主は、「職場意識改善計画」を策定し、これを事業場の所在地を管轄する都道府県労働局に提出し、認定を受ける必要があります。

#### 【職場意識改善計画の実施期間】

「職場意識改善計画」の実施期間は、都道府県労働局長による認定日が属する年度を含めて、2年間となります。

#### 【職場意識改善計画に盛り込まなければならない措置】

「職場意識改善計画」には、次の(1)～(3)の措置を盛り込む必要があります。

(1) 実施体制の整備のための措置（ア、イは必須）

ア 労働時間等設定改善委員会の設置等労使の話し合いの機会の整備

イ 労働時間等に関する個々の苦情、意見及び要望を受け付けるための担当者の選任

(2) 職場意識改善のための措置（ア、イは必須）

ア 労働者に対する職場意識改善計画の周知

イ 職場意識改善のための研修の実施

(3) 労働時間等の設定の改善のための措置（ア、イは必須、ウ～オのうち1つ以上を選択）

ア 年次有給休暇の取得促進のための措置

イ 所定外労働削減のための措置

ウ 労働者の抱える多様な事情及び業務の態様に対応した労働時間の設定

エ 労働時間等設定改善指針（通称「労働時間等見直しガイドライン」）の「特に配慮を必要とする労働者について事業主が講ずべき措置」のイ～トに定められた、特に配慮を必要とする労働者に対する休暇の付与等の措置

オ ワークシェアリング、在宅勤務、テレワーク等の活用による多様な就労を可能とする措置

## 4. 支給額について

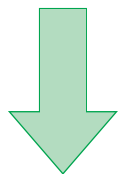
職場意識改善助成金の支給額は、以下のとおりです。

	支給要件等	支給額
第1回 (1年度目)	職場意識改善計画に基づき、1年間取組を効果的に実施した場合（事業実施前に比べ設定改善指標の得点が向上した事業主） ※設定改善指標の得点が、50点に満たない場合は支給されません。	50万円
第2回 (2年度目)	職場意識改善計画に基づき、事業開始時及び1年度目のいずれよりさらに取組を効果的に実施した場合（設定改善指標の得点が、事業開始時及び1年度目のいずれも上回った事業主） ※設定改善指標の得点が、70点に満たない場合は支給されません。	50万円
	2ヶ年度にわたり効果的な取組を実施し、顕著な成果を上げた場合 ・年次有給休暇の平均取得率が60%以上 ・事業実施前と比較して所定外労働時間数の平均を20%以上削減 ・職場意識改善計画に基づいた措置を行うとともに、効果的に実施（設定改善指標の得点が100点以上）	50万円
合計		150万円

## 5. 支給手続

### (1) 「職場意識改善計画」の認定申請

- 「職場意識改善計画認定申請書」の提出



「職場意識改善計画」等を添付して7月末日までに都道府県労働局へ提出してください。ただし、申請件数の状況などによって申請を早めに締め切る場合があります。

- 申請書類の審査

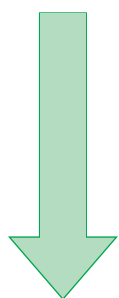


- 承認されれば、「職場意識改善計画認定通知書」により、通知されます。

### (2) 助成金の支給申請

- 「職場意識改善助成金支給申請書」の提出

－ 1年度目（事業実施承認を受けた年度）及び2年度目とも、当該年度の2月1日から2月末日まで－



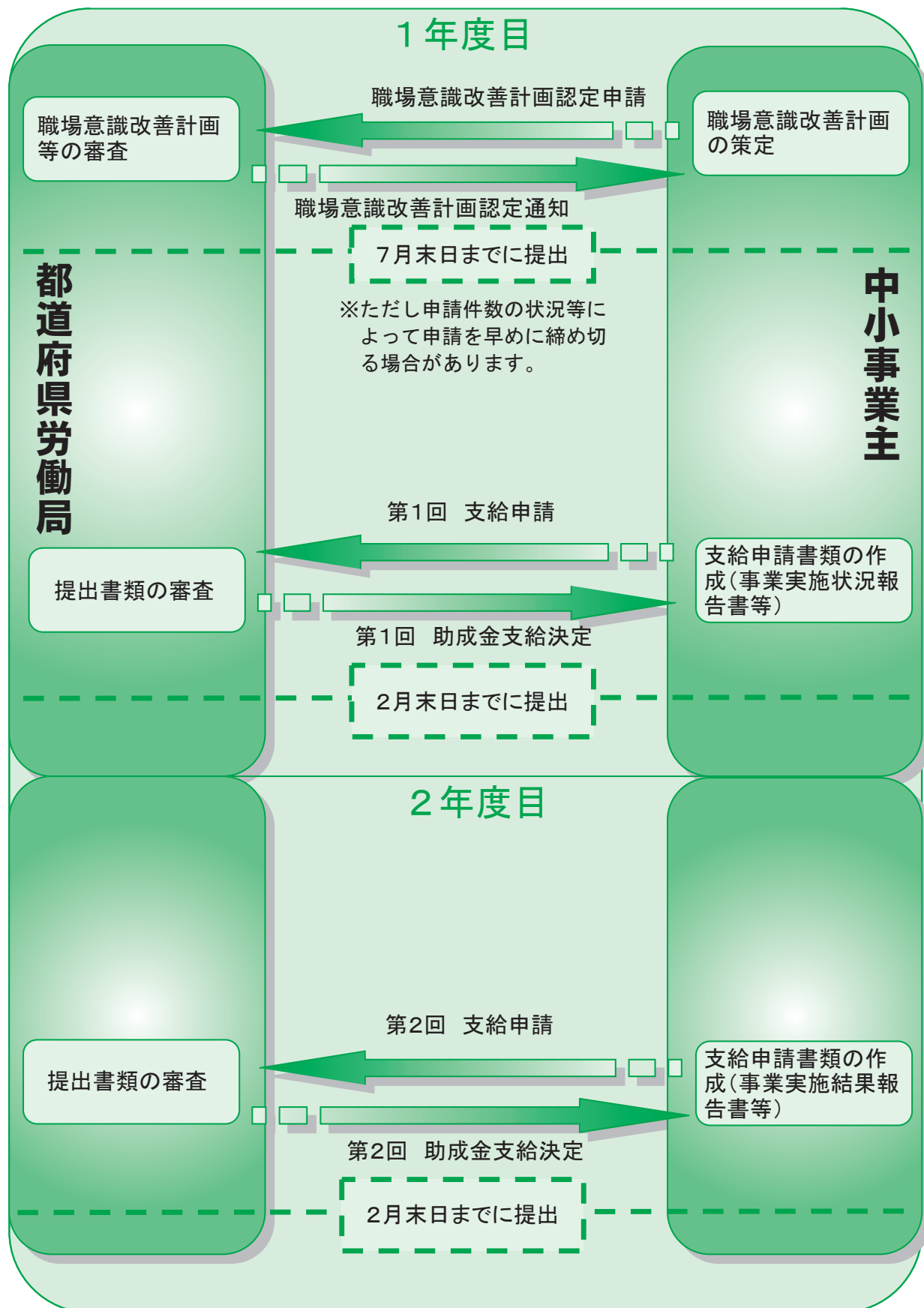
「職場意識改善助成金事業実施状況報告書」、「職場意識改善助成金事業実施結果報告書」、その他事業実施を確認できる書類等を添付して都道府県労働局へ提出してください。

- 申請書類の審査



- 適当と認められれば、「職場意識改善助成金支給決定通知書」により、支給決定の通知が行われ、指定した口座に助成金が振り込まれます。

## 職場意識改善助成金 支給手続の流れ



## 職場意識改善計画認定申請書

平成 年 月 日

労働局長 殿

職場意識改善計画の認定を受けたいので、下記のとおり申請します。

記

申請事業主 住所 〒

電話番号

氏名

印

※事業主が法人の場合は、主たる事業所の所在地、法人の名称及び代表者の氏名を記入してください。

申請事業主の業種 (該当するものに○印を付けてください)	ア 小売業 イ 卸売業 ウ サービス業 エ その他の業種
申請事業主の資本金又は出資金の総額	円
申請事業主の常時雇用する労働者の数	人
労働時間等の設定の改善の促進を図る目的により、国や地方公共団体から補助金を受けていないか (該当するものに○印を付けてください)	有 → 補助金の名称 ( )  無
職場意識改善計画に盛り込み、実施する以下の取組事項を○で囲んでください。 (ア及びイは必ず選択すること。ウのうちa及びbは必ず選択し、c～eのうち1つ以上選択すること。)	
取組事項	ア 実施体制の整備のための措置 ( 労働時間等設定改善委員会の設置等労使の話し合いの機会の整備 ) ( 労働時間等に関する個々の苦情、意見及び要望を受け付けるための担当者の選任 )
	イ 職場意識改善のための措置 ( 労働者に対する職場意識改善計画の周知 ) ( 職場意識改善のための研修の実施 )
	ウ 労働時間等の設定の改善のための措置
	a 年次有給休暇の取得促進のための措置
	b 所定外労働削減のための措置
	c 労働者の抱える多様な事情及び業務の態様に対応した労働時間の設定
d 労働時間等設定改善指針の2の(2)に定められた、以下に掲げる特に配慮を必要とする労働者に対する休暇の付与等の措置 ・ 健康の保持に努める必要がある労働者 ・ 子の養育、親の介護等を行う労働者 (※) ・ 妊娠中及び出産後の女性労働者 (※) ・ 単身赴任者 ・ 自発的な職業能力開発を図る労働者 ・ 地域活動等を行う労働者 <p style="text-align: right; margin-top: 5px;">※は法定の措置を上回る内容</p>	
e ワークシェアリング、在宅勤務、テレワーク等の活用による多様な就労を可能とする措置	

職場意識改善計画

平成 年 月 日

取組事項	具体的な取組内容
1 実施体制の整備のための措置	
①労働時間等設定改善委員会の設置等 労使の話し合いの機会の整備	(1年度目)
	(2年度目)
②労働時間等に関する個々の苦情、意見及び要望を受け付けるための担当者の選任	(1年度目)
	(2年度目)
2 職場意識改善のための措置	
①労働者に対する職場意識改善計画の周知	(1年度目)
	(2年度目)
②職場意識改善のための研修の実施	(1年度目)
	(2年度目)



職場意識改善計画

平成 年 月 日

取組事項	具体的な取組内容
3 労働時間等の設定の改善のための措置	
①年次有給休暇の取得促進のための措置	(1年度目)
	(2年度目)
②所定外労働削減のための措置	(1年度目)
	(2年度目)
③労働者の抱える多様な事情及び業務の態様に対応した労働時間の設定	(1年度目)
	(2年度目)
④労働時間等設定改善指針の2の(2)に定められた、特に配慮を必要とする労働者に対する休暇の付与等の措置	(1年度目)
	(2年度目)
⑤ワークシェアリング、在宅勤務、テレワーク等の活用による多様な就労を可能とする措置	(1年度目)
	(2年度目)

(注) ①及び②は必ず記載し、③～⑤のうち1つ以上選択して記載してください。

### 設定改善指標

(1)職場意識改善計画に基づいた取組(90点)

実施体制の整備	① 労働時間等設定改善委員会等労使の話し合いの機会を整備しているか。	設置している	10点
		何らかの話し合いの場は設けている	5点
		ない	0点
職場意識改善	② 労働者からの苦情、意見、要望を受け付ける担当者を選任しているか。	はい	いいえ
		10点	0点
職場意識改善	③ 雇用する労働者に対して、職場意識改善計画を周知しているか。	はい	いいえ
		10点	0点
職場意識改善	④ 管理職等に対して、労働時間等の設定の改善に向けた取組の必要性等について研修を実施しているか。	はい	いいえ
		10点	0点
労働時間等の設定の改善	⑤ 年次有給休暇の計画的付与制度の導入等年次有給休暇の取得促進のための措置を行っているか。	はい	いいえ
		10点	0点
労働時間等の設定の改善	⑥ 所定外労働の削減のため、「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」等の取組を行っているか。	はい	いいえ
		10点	0点
労働時間等の設定の改善	⑦ 変形労働時間制、フレックスタイム制、裁量労働制等、労働者の多様な事情等に対応した労働時間制度を導入しているか。	導入している	10点
		ない	0点
		特に配慮を要する労働者に対する、勤務時間の短縮や特別休暇の付与等の措置を行っているか。 <特に配慮を必要とする労働者の例> ・健康の保持に努める必要がある労働者 ・自発的な職業能力開発を図る労働者 ・子の養育、親の介護等を行う労働者(※) ・地域活動等を行う労働者 ・妊娠中及び出産後の女性労働者(※) ・単身赴任者 ※は、法定の措置を上回る場合に限る。	3つ以上 10点 1つ以上 5点 制度がない 0点
労働時間等の設定の改善	⑧	導入している	10点
		ない	0点
⑨ ワークシェアリング、在宅勤務、テレワーク等の制度を導入しているか。		導入している	10点
		ない	0点
		(1)の合計点	点

(2)職場意識改善計画や労働時間等見直しガイドラインに基づく効果的な取組(70点)

実施体制の整備	① 労使の話し合いの機会を整備している場合、どのくらいの頻度で開催しているか。	年4回以上	5点
		年1回~3回	3点
		ない	0点
職場意識改善	② 労働者からの苦情、意見、要望を受け付ける担当者を選任している場合、担当者があることを労働者に対し周知を行うことや窓口の設置等の受け付けやすい体制の整備をしているか。	はい	いいえ
		5点	0点
職場意識改善	③ 職場意識改善計画を周知している場合、具体的な取組の方法の周知を行うなど意識改善に向けた啓発などの仕方に工夫をしているか。	はい	いいえ
		5点	0点
職場意識改善	④ 管理職等に対して、労働時間等の設定の改善に向けた取組の必要性等について研修を実施している場合、専門家を講師に呼ぶなど研修の内容を工夫しているか。	はい	いいえ
		5点	0点
労働時間等の設定の改善	⑤ 年次有給休暇の取得率が企業全体で平均して何%か。	60%以上	5点
		50~60%未満	3点
		50%未満	0点
労働時間等の設定の改善	⑥ 年間所定外労働が、企業全体で平均して何時間か。	150時間未満	5点
		150~250時間未満	3点
		250時間以上	0点
労働時間等の設定の改善	⑦ (1)⑦で制度がある場合、実際に利用のあった制度はあるか。	実績あり	5点
		実績なし	0点
労働時間等の設定の改善	⑧ (1)⑧で制度がある場合、実際に利用のあった制度はあるか。	3つ以上	5点
		1つ以上	3点
		実績なし	0点
労働時間等の設定の改善	⑨ (1)⑨で制度がある場合、実際に利用のあった制度はあるか。	実績あり	5点
		実績なし	0点
計画以外に取り組んでいる事項	⑩ 職場意識改善計画が、自社のホームページ等により公表されているか。	はい	いいえ
		5点	0点
計画以外に取り組んでいる事項	⑪ 経営者自らが指揮するまたは幹部が責任者となるなど、労働時間等の設定の改善に向けた企業内の推進体制を確立しているか。	はい	いいえ
		5点	0点
計画以外に取り組んでいる事項	⑫ 社内における問題点について把握し、必要に応じて業務計画や要員計画の策定を行うなど、業務の見直しを行っているか。	はい	いいえ
		5点	0点
計画以外に取り組んでいる事項	⑬ 社内アンケートやヒアリングの実施等により、労働時間等の設定の改善に関する労働者の意見・要望を取り上げ、改善を図っているか。	はい	いいえ
		5点	0点
計画以外に取り組んでいる事項	⑭ 休暇制度の利用事例を広報紙で取り上げたり、労働時間制度紹介のパンフレットを作成して従業員に配布する等、制度の利用促進のための情報提供を行っているか。	はい	いいえ
		5点	0点
		(2)の合計点	点

(1)+(2)の合計点

点

# 都道府県労働局一覽

労働局名	郵便番号	所在地	電話番号
北海道労働局	〒060-8566	札幌市北区北8条西2丁目1番1号札幌第1合同庁舎	011-709-2311(代)
青森労働局	〒030-8558	青森市新町2-4-25 青森合同庁舎	017-734-4112
岩手労働局	〒020-0023	盛岡市中央通7-25 盛岡合同庁舎1号館4F	019-604-3006
宮城労働局	〒983-8585	仙台市宮城野区鉄砲町1番地 仙台第4合同庁舎	022-299-8838
秋田労働局	〒010-0951	秋田市山王7丁目1番3号 秋田合同庁舎	018-862-6682
山形労働局	〒990-8567	山形市香澄町3丁目2番1号 山交ビル3階	023-624-8222
福島労働局	〒960-8021	福島市霞町1-46 福島合同庁舎5F	024-536-4602
茨城労働局	〒310-8511	水戸市宮町1丁目8-31	029-224-6214
栃木労働局	〒320-0845	宇都宮市明保野町1番4号 宇都宮第2地方合同庁舎	028-634-9115
群馬労働局	〒371-8567	前橋市大渡町1丁目10番7号 群馬県公社総合ビル8F	027-210-5003
埼玉労働局	〒330-6016	さいたま市中央区新都心11番地2 明治安田生命さいたま新都心ビルランド・アクシス・タワー15F	048-600-6204
千葉労働局	〒260-8612	千葉市中央区中央4丁目11番1号 千葉第2地方合同庁舎	043-221-2304
東京労働局	〒102-8306	千代田区九段南1丁目2番1号 九段第3合同庁舎13階	03-3512-1613
神奈川労働局	〒231-8434	横浜市中区北仲通5丁目57番地 横浜第2合同庁舎8階	045-211-7351
新潟労働局	〒951-8588	新潟市中央区川岸町1-56	025-234-5922
富山労働局	〒930-8509	富山市神通本町1丁目5番5号 富山労働総合庁舎	076-432-2730
石川労働局	〒920-0024	金沢市西念3丁目4番1号 駅西合同庁舎	076-265-4423
福井労働局	〒910-8559	福井市春山1丁目1番54号 福井春山合同庁舎9階	0776-22-2652
山梨労働局	〒400-8577	甲府市丸の内1丁目1番11号	055-225-2853
長野労働局	〒380-8572	長野市中御所1丁目22-1	026-223-0553
岐阜労働局	〒500-8723	岐阜市金竜町5丁目13番地 岐阜合同庁舎3F	058-245-8102
静岡労働局	〒420-8639	静岡市葵区追手町9番50号 静岡地方合同庁舎 3階	054-254-6352
愛知労働局	〒460-8507	名古屋市中区三の丸2丁目5番1号 名古屋合同庁舎第2号館	052-972-0254
三重労働局	〒514-8524	津市島崎町327番2 津第二地方合同庁舎	059-226-2106
滋賀労働局	〒520-0057	大津市御幸町6番6号	077-522-6649
京都労働局	〒604-0846	京都市中京区両替町通御池上ル金吹町451	075-241-3214
大阪労働局	〒540-8527	大阪市中央区大手前4丁目1番67号 大阪合同庁舎第2号館9F	06-6949-6494
兵庫労働局	〒650-0044	神戸市中央区東川崎町1丁目1番3号 神戸クリスタルタワー16F	078-367-9151
奈良労働局	〒630-8570	奈良市法蓮町387 奈良第3地方合同庁舎	0742-32-0204
和歌山労働局	〒640-8581	和歌山市黒田48番地 和歌山労働総合庁舎	073-488-1150
鳥取労働局	〒680-8522	鳥取市富安2丁目89-9	0857-29-1703
島根労働局	〒690-0841	松江市向島町134番10 松江地方合同庁舎5F	0852-31-1156
岡山労働局	〒700-8611	岡山市下石井1丁目4番1号 岡山第2合同庁舎	086-225-2015
広島労働局	〒730-8538	広島市中区上八丁堀6番30号 広島合同庁舎第2号館5F	082-221-9242
山口労働局	〒753-8510	山口市中河原町6番16号 山口地方合同庁舎2号館	083-995-0370
徳島労働局	〒770-0851	徳島市徳島町城内6番地6 徳島地方合同庁舎	088-652-9163
香川労働局	〒760-0019	高松市サンポート3番33号 高松サンポート合同庁舎3階	087-811-8918
愛媛労働局	〒790-8538	松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎	089-935-5203
高知労働局	〒780-8548	高知市南金田1番39	088-885-6022
福岡労働局	〒812-0013	福岡市博多区博多駅東2丁目11番1号 福岡合同庁舎新館4F	092-411-4862
佐賀労働局	〒840-0801	佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎	0952-32-7169
長崎労働局	〒850-0033	長崎市万才町7-1 住友生命長崎ビル6F	095-801-0030
熊本労働局	〒860-8514	熊本市二の丸1-2 熊本合同庁舎	096-355-3181
大分労働局	〒870-0037	大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル	097-536-3212
宮崎労働局	〒880-0812	宮崎市高千穂通2丁目1番33号 明治安田生命宮崎ビル	0985-38-8834
鹿児島労働局	〒892-0816	鹿児島市山下町13番21号 鹿児島合同庁舎2階	099-223-8277
沖縄労働局	〒900-0006	那覇市おもろまち2丁目1番1号 那覇第2地方合同庁舎3F	098-868-4303

職場意識改善助成金制度について、詳しくは、最寄りの都道府県労働局労働基準部監督課（東京、大阪、愛知労働局については労働時間課）へお問い合わせください。

厚生労働省

<http://www.mhlw.go.jp/>

# 仕事と生活の調和の実現を目指して 「労働時間等見直しガイドライン」が策定されました！！

※ 「労働時間見直しガイドライン」（労働時間等設定改善指針）とは、事業主及びその団体が、労働時間等の設定の改善について適切に対処するために必要な事項について定めたものです。

## 「労働時間等見直しガイドライン」のポイント

### 基本的な考え方

- 1 労働時間等の設定の改善を含めた仕事と生活の調和の実現に向けた取組は、
  - ・ 少子化の流れを変え、人口減少下でも多様な人材が仕事に就けるようにし、我が国の社会を持続可能で確かなものとするために必要な取組であるとともに、
  - ・ 企業の活力や競争力の源泉である有能な人材の確保・育成・定着の可能性を高めるものです。
- 2 経営者自らが主導して、職場風土改革のための意識改革等に努めることが重要です。
- 3 「仕事と生活の調和推進のための行動指針」で定められた社会全体の目標の内容も踏まえ、各企業の実情に応じて仕事と生活の調和の実現に向けて計画的に取り組むことが必要です。  
(社会全体の目標値)
  - 「週労働時間60時間以上の雇用者の割合を10年後に半減」
  - 「年次有給休暇取得率を10年後に完全取得」 など。

仕事と生活の調和の実現には、次のような取組などが重要です。

- 1 労使間の話し合いの機会の整備をしましょう。  
(具体例)○ 労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会を整備すること など。
- 2 年次有給休暇を取得しやすい環境の整備をしましょう。  
(具体例)○ 取得の呼びかけ等による取得しやすい雰囲気づくり  
○ 計画的な年次有給休暇の取得 など。
- 3 所定外労働の削減をしましょう。  
(具体例)○ 「ノー残業デー」、「ノー残業ウィーク」の導入・拡充  
○ 長時間労働の抑制(長時間労働が恒常的なものにならないようにする等) など。
- 4 労働者各人の健康と生活に配慮をしましょう。  
(特に配慮が必要な労働者の例)○ 特に健康の保持に努める必要があると認められる労働者  
○ 育児・介護を行っている労働者  
○ 単身赴任中の労働者  
○ 自発的な職業能力開発を行う労働者 など。

新しくなった「労働時間等見直しガイドライン」を参考に、働き方を改革し、仕事と生活の調和を実現しましょう！！

労働時間等見直しガイドライン <http://www.mhlw.go.jp/general/seido/roudou/jikan/index.html>