

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



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⁹3億円（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

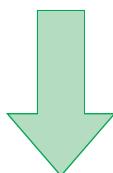
職場意識改善助成金の支給額は、以下のとおりです。

	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。 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 <ul style="list-style-type: none">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

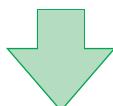
(1) 「職場意識改善計画」の認定申請

- ・「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

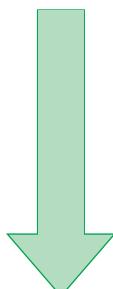


- ・承認されれば、「職場意識改善計画認定通知書」により、通知されます。

(2) 助成金の支給申請

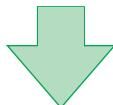
- ・「職場意識改善助成金支給申請書」の提出

－ 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－



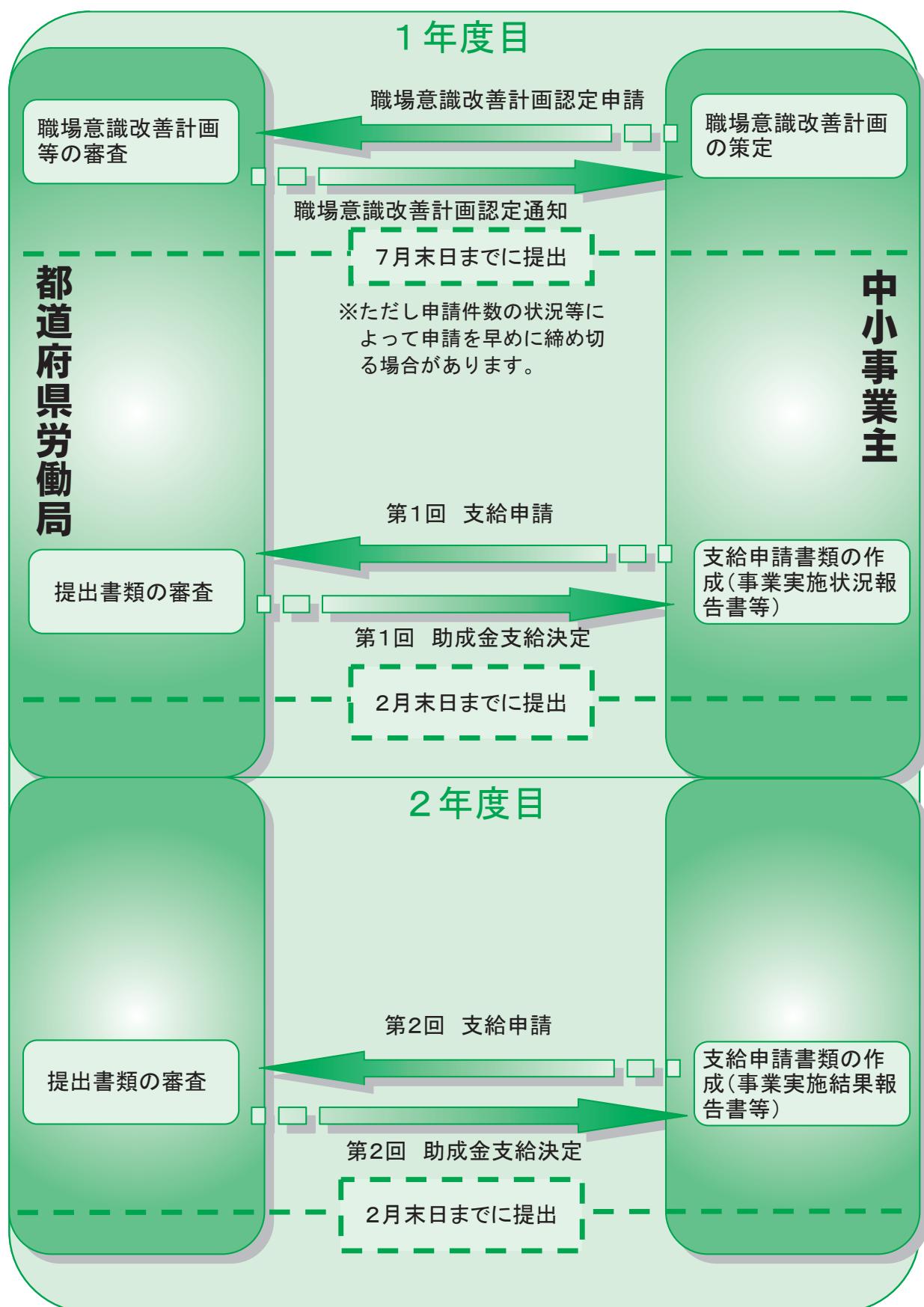
「職場意識改善助成金事業実施状況報告書」、「職場意識改善助成金事業実施結果報告書」、その他事業実施を確認できる書類等を添付して都道府県労働局へ提出してください。

- ・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 劳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	※は法定の措置を上回る内容
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	<p>(1年度目)</p> <p>(2年度目)</p>
②所定外労働削減のための措置	<p>(1年度目)</p> <p>(2年度目)</p>
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	<p>(1年度目)</p> <p>(2年度目)</p>
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	<p>(1年度目)</p> <p>(2年度目)</p>
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	<p>(1年度目)</p> <p>(2年度目)</p>

(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合は設けている	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
		はい	いいえ
労働時間等の設定の改善	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。	10点	0点
		はい	いいえ
		10点	0点
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。	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
		はい	いいえ
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。	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。	10点	0点
		導入している	10点
		ない	0点
⑧	特に配慮を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
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、担当者がいることを労働者に対し周知を行な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
		はい	いいえ
労働時間等の設定の改善	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
		はい	いいえ
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。	⑤ 年次有給休暇の取得率が企業全体で平均して何%か。	5点	0点
		60%以上	5点
		50～60%未満	3点
⑥	⑥ 年間所定外労働が、企業全体で平均して何時間か。	50%未満	0点
		150時間未満	5点
		150～250時間未満	3点
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。	250時間以上	0点
		実績あり	5点
		実績なし	0点
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
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
		はい	いいえ
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。	5点	0点
		はい	いいえ
		5点	0点
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
		はい	いいえ
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
		はい	いいえ
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
		はい	いいえ
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
		はい	いいえ
		(2)の合計点	点

(1)+(2)の合計点

点