

労働時間等の設定改善の促進等を通じた仕事と生活の調和対策推進事業

厚生労働省 労働基準局労働条件政策課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

働き方改革推進支援助成金

令和7年度予算額 92億円 (71億円) ※ () 内は前年度当初予算額

○実施主体：都道府県労働局

1 事業の目的

- 生産性向上に向けた設備投資等の取組に係る費用を助成し、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を支援。
- 建設業、自動車運転者、医師等のほか、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」で指摘される情報通信業や宿泊業等も含め、特に時間外労働が長い業種等に対しては引き続き手厚い支援を実施。

2 事業の概要・スキーム

コース名		成果目標	助成上限額※1、※2（補助率原則3/4（団体推進コースは定額））
業種別課題対応コース （長時間労働等の課題を抱える業種等を支援するため、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成）	建設事業	① 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ② 年休の計画的付与制度の整備 ③ 時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備 ④ 新規に勤務間インターバル制度を導入 ※自動車運転の業務は10時間以上 その後は9時間以上	①～⑤の何れかを1つ以上 ①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：150万円（11H以上）等、⑤：100万円（4週4休→4週8休）等
	自動車運転の業務	①～④の何れかを1つ以上	①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：170万円（11H以上）等
	医業に従事する医師	①～④又は⑥の何れかを1つ以上	①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：170万円（11H以上）等、⑥：50万円
	砂糖製造業 （鹿児島県・沖縄県に限る）	①～④又は⑦の何れかを1つ以上	①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：150万円（11H以上）等、⑦：350万円
	その他長時間労働が認められる業種	①～④の何れかを1つ以上	①：250万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円、④：150万円（11H以上）等
労働時間短縮・年休促進支援コース （労働時間の削減や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成）		① 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ② 年休の計画的付与制度の整備 ③ 時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備	①～③の何れかを1つ以上 ①：150万円（月80H超→月60H以下）等、②・③：各25万円
勤務間インターバル導入コース （勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成）		新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること	勤務間インターバルの時間数に応じて、以下の助成上限額となる ・9～11H：100万円 ・11H以上：120万円
団体推進コース （傘下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団体に対し助成）		事業主団体が、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること	上限額：500万円（複数地域で構成する事業主団体（傘下企業数が10社以上）等の場合は1,000万円）

- 助成対象となる取組（生産性向上等に向けた取組）：①就業規則の作成・変更、②労務管理担当者・労働者への研修（業務研修を含む）、③外部専門家によるコンサルティング、④労務管理用機器等の導入・更新、⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新（※月60時間を超える時間外労働が恒常的に認められる企業に対しては、乗用自動車及びPCに係る助成対象の要件を一部緩和）、⑥人材確保に向けた取組（団体推進コースは、①市場調査、②新ビジネスモデルの開発、実験、③好事例の周知、普及啓発、④セミナーの開催、⑤巡回指導、相談窓口の設置 等）

※1 賃上げ加算制度あり（団体推進コースを除く）：賃金を3%以上引き上げた場合、その労働者数に応じて助成上限額を更に6万円～最大60万円加算（5%以上（24万円～最大240万円加算）7%以上（36万円～360万円加算））。なお、常時使用する労働者数が30人以下の場合の加算額は2倍。

※2 成果目標の達成状況に基づき、各助成上限額を算出するものであるが、選択する成果目標によってその助成上限額（最大値）が異なる。

成果目標と助成上限額

成果目標（①～⑤）の1つ以上を実施。**助成上限額**は**成果目標ごと**に設定（複数の成果目標を実施の場合は合計額が上限額となる）

- ① 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減（月80時間超の36協定を月60時間以下に協定：**助成上限額＝250万円**※1
- ② 年休の計画的付与制度の整備：**助成上限額＝25万円**
- ④ 新規に11時間の勤務間インターバル制度を導入：**助成上限額＝150万円**※2
- ③ 時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備：**助成上限額＝25万円**
- ⑤ 4週8休制度の導入：**助成上限額＝100万円**※3

- ※1 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減幅によって、次の助成上限額となる。
月80時間超の36協定→月60時間超から80時間以下に協定：150万円 / 月60時間超から80時間以下の36協定→月60時間以下に協定：200万円
- ※2 9時間以上11時間未満の勤務間インターバル制度を新規に導入した場合の助成上限額は120万円
なお、既に制度を導入している企業が、勤務間インターバルを適用する労働者の範囲の拡大、勤務間インターバルの時間延長を行った場合は、助成上限額がそれぞれ1/2となる。
- ※3 4週における所定休日を1日から4日以上増加させた場合、それぞれ次の助成上限額となる。
4週5休の場合：25万円、4週6休の場合：50万円、4週7休の場合：75万円、4週8休の場合：100万円
- ※4 上記に加え、賃金を3%以上引き上げた場合、賃金を引き上げた労働者数に応じて、助成金の上限額を更に6(12)万円～最大60(120)万円加算
5%以上の場合、24(48)万円～最大240(480)万円加算 7%以上の場合、36(72)万円～最大360(720)万円加算
【（ ）は常時使用する労働者数が30人以下の企業の場合の加算額】

助成対象となる取組（成果目標の達成に向けた）

労使協定・就業規則等の作成・変更費用、労務管理担当者等への研修費用、外部専門家によるコンサルティング費用、
労務管理用機器等の導入・更新費用、労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新費用、
人材確保等のための費用等の労働時間短縮や生産性向上に向けた取組に必要な経費

など

＜（参考）支給までの流れ＞

① 計画の立案、交付申請

36協定の見直しの**成果目標を達成**するため、労使協定の変更、労働能率の増進に資する設備・機器等の導入等の取組を計画し、都道府県労働局に交付申請。

② 取組の実施、成果目標の達成

※都道府県労働局長の交付決定

計画に基づき取組を実施。36協定を締結することと、変更した36協定を届出することで**成果目標**を達成。

③ 助成金の支給

都道府県労働局に支給申請 → **助成上限額**の範囲内で、取組にかかった**費用の3/4を助成**。

成果目標と助成上限額

成果目標（9時間以上の勤務間インターバルの導入）を実施。

助成上限額は**勤務間インターバルの時間数に応じて**に設定。

- ・ 9～11時間：100万円
- ・ 11時間以上：120万円

なお、既に制度を導入している企業が、勤務間インターバルを適用する労働者の範囲の拡大、勤務間インターバルの時間延長を行った場合は、助成上限額がそれぞれ1/2となる。

※ 上記に加え、賃金を3%以上引き上げた場合、賃金を引き上げた労働者数に応じて、助成金の上限額を更に6(12)万円～最大60(120)万円加算
5%以上の場合は、24(48)万円～最大240(480)万円加算 7%以上の場合は、36(72)万円～最大360(720)万円加算
【（ ）は常時使用する労働者数が30人以下の企業の場合の加算額】

助成対象となる取組（成果目標の達成に向けた）

労使協定・就業規則等の作成・変更費用、労務管理担当者等への研修費用、外部専門家によるコンサルティング費用、
労務管理用機器等の導入・更新費用、労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新費用、
人材確保等のための費用等の労働時間短縮や生産性向上に向けた取組に必要な経費

など

<（参考）支給までの流れ>

① 計画の立案、交付申請

勤務間インターバル制度の導入の**成果目標を達成**するため、就業規則の変更、労使協定の変更等の取組を計画し、都道府県労働局に交付申請。

② 取組の実施、成果目標の達成

※都道府県労働局長の交付決定

計画に基づき取組を実施。就業規則に勤務間インターバルの規定を追加し、変更した就業規則を届出することで**成果目標**を達成。

③ 助成金の支給

都道府県労働局に支給申請 → **助成上限額**の範囲内で、取組にかかった**費用の3/4を助成**。

助成対象となる取組と所要額の想定

助成対象となる取組

- ① 労務管理担当者に対する研修
- ② 労働者に対する研修、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取組

- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル運行記録計の導入・更新

- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新

以下の想定費用を前提としつつ、成果目標達成の困難度や申請企業の業種を考慮して上限額を設定(政策的判断)

50万円程度を想定
(各項目で10万円程度(一部例外あり)を想定)

※支給要領で上限額を設定

50万円程度を想定

※初期費用は数十万円(30~100万円)程度の価格帯を想定

250万円程度を想定

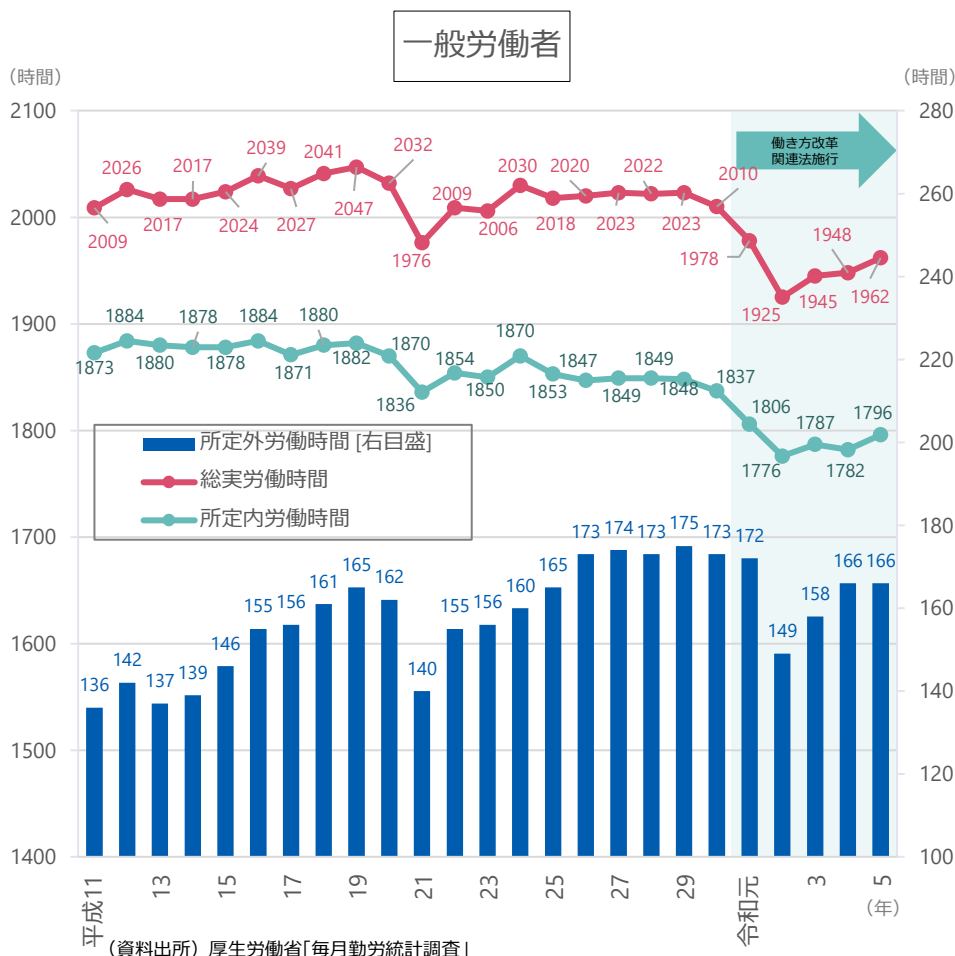
※生産性の向上に資する機器は数百万円(200~300万円)程度の価格帯を想定(清掃・配膳ロボット、自動チェックイン機、スチームコンベクション等)

<取組の具体例>

- 企業内の休暇制度の見直しに向けて外部専門家によるコンサルティングを実施し、企業の実態や従業員の要望を踏まえつつ、年次有給休暇制度と特別休暇制度を新たに導入することができた。【社会福祉施設】 ※上記③、④
- 勤怠管理を含む基幹システム(タクコン)を導入することで、勤怠や給与計算、売上を一括して管理できるようになり、事務部門の労働時間が短縮されるとともに、移動先で伝票に行き先等をメモすることが不要となり、ドライバーの労働時間も短縮された。【運送業】 ※上記⑥
- 自動追尾測量機を導入することで、従前の2名作業を1名で完結させることが出来るようになったほか、測量時に手動でピントを合わせる必要がなくなったことで、省人化と作業時間の短縮を達成できた。【建設業】 ※上記⑦
- 自動チェックイン精算機を導入し、ホテルの予約管理システムを連携させることで業務効率化が図られ、フロント従業員のチェックイン対応の時間を大幅に短縮することができた。【宿泊業】 ※上記⑦
- スチームコンベクションオーブンを導入し、調理の際の温度調節が自動で出来るようになったほか、1回あたりに調理できる量が増え、調理や仕込みの時間を短縮することができた。【飲食業】 ※上記⑦

就業形態別労働時間の推移

- 一般労働者 1 人平均の年間総実労働時間についてみると、おおむね2,000時間台で推移していたが、令和元年には10年ぶりに2,000時間を下回り（1,978時間）、その後、令和2年に1,925時間まで短縮したが、令和3年以降は再び増加に転じている。
- パートタイム労働者 1 人平均の年間総実労働時間についてみると、令和元年には1,000時間を下回り（997時間）、令和5年は952時間となっている。

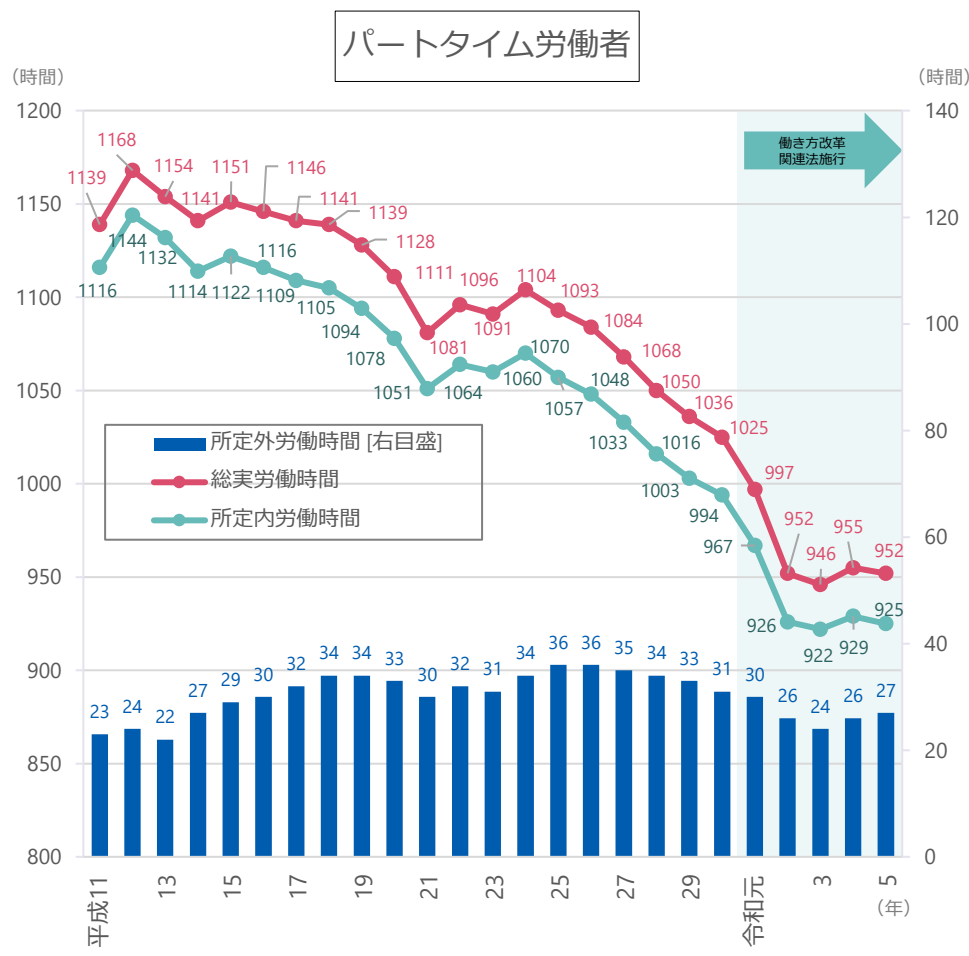


(注) 調査産業計、事業所規模 5 人以上

総実労働時間、所定内労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

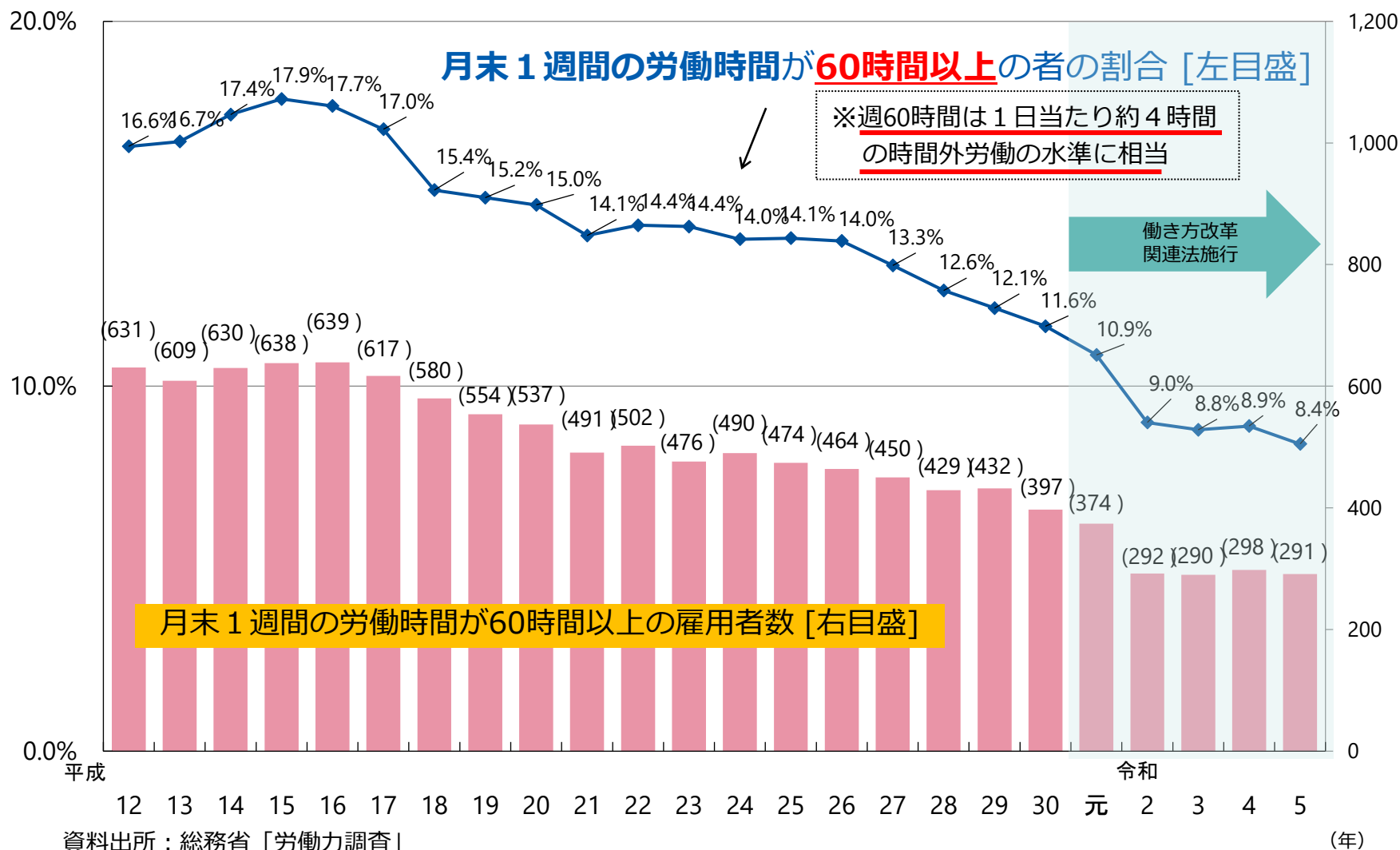
所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出している。

平成16年から平成23年の数値は、「時系列比較のための推計値」より求めた。



週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合と雇用者数（パートタイム労働者を含む）の推移

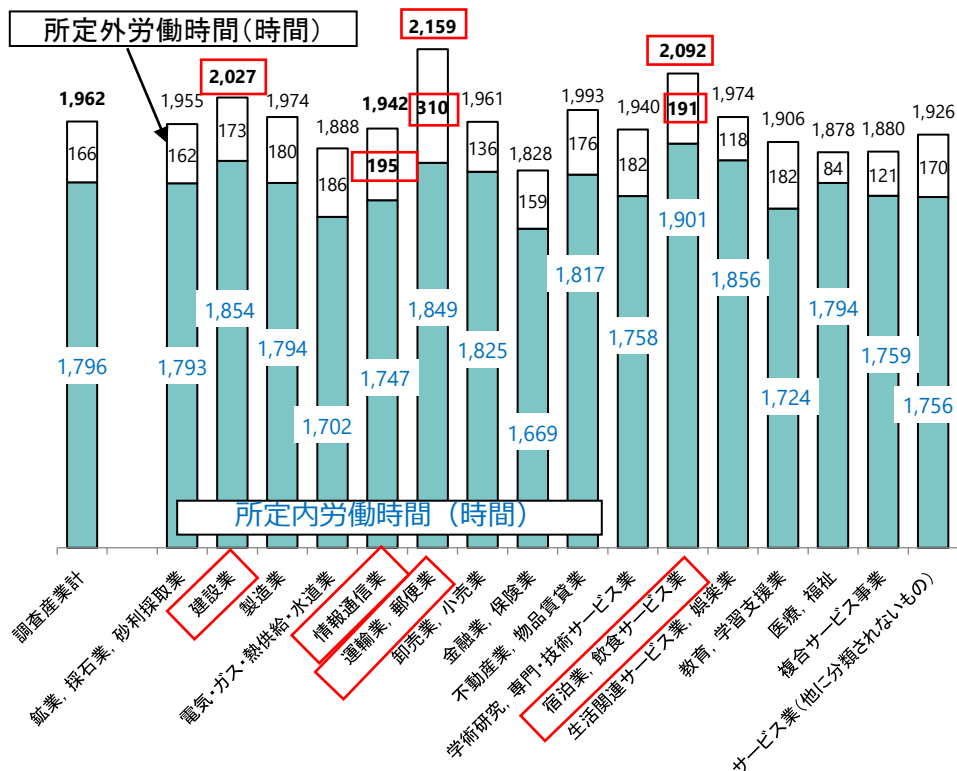
- 月末1週間に60時間以上就業する雇用者の割合は、働き方改革関連法の施行後に低下したが、その後は横ばいの状態。



産業別労働時間

- 産業別に見ると、年間総実労働時間は、「運輸業、郵便業」、「宿泊業、飲食サービス業」、「建設業」で長くなっている。また、所定外労働時間は、「運輸業、郵便業」、「情報通信業」、「宿泊、飲食サービス業」で長くなっている。
- 月末1週間に60時間以上働く者の平均週間就業時間及び割合についても「運輸業、郵便業」が最も高くなっている。

産業別年間総実労働時間（一般）（令和5年）

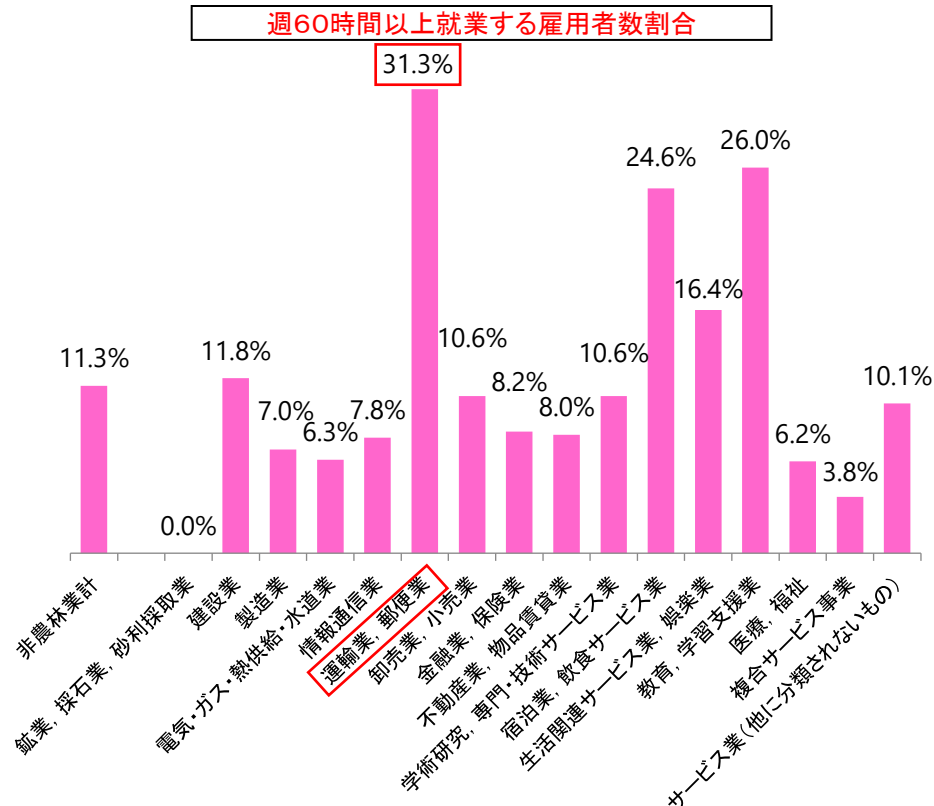


（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」

（注）事業所規模5人以上

- ・ 総実労働時間、所定内労働時間の年換算値については、各月間平均値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。
- ・ 所定外労働時間については、総実労働時間の年換算値から所定内労働時間の年換算値を引いて算出している。

産業別週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合と雇用者数（パートタイム労働者を含む）（令和5年）

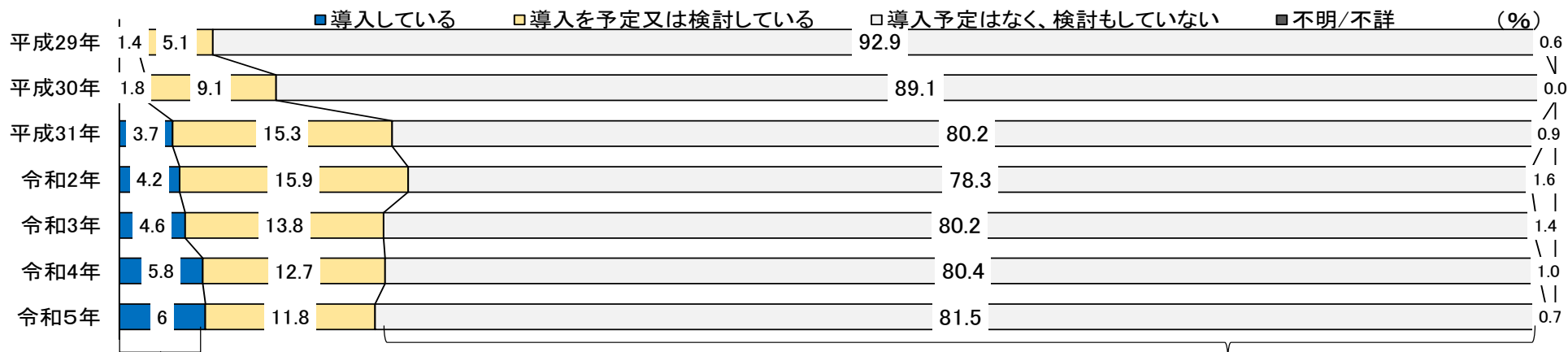


（資料出所）総務省「労働力調査」

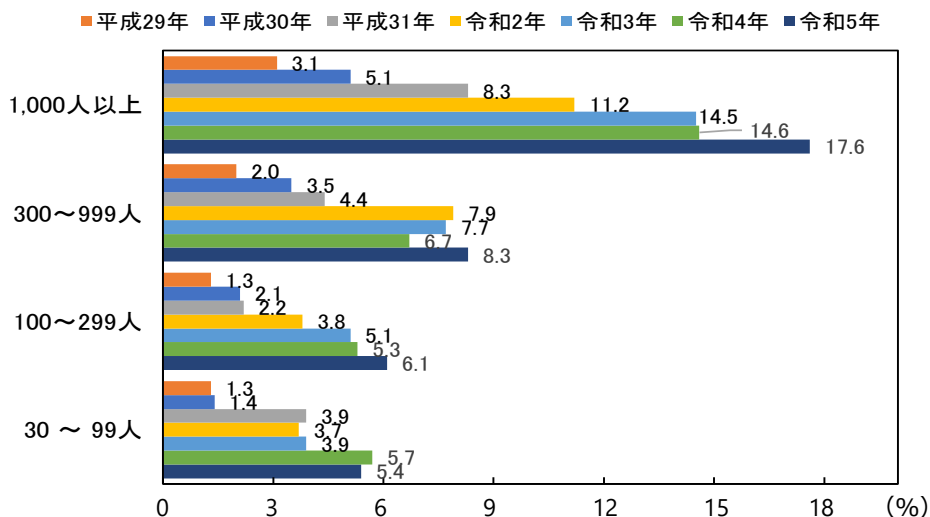
（注）週60時間以上就業する雇用者数割合については、週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合である。

勤務間インターバル等の導入状況

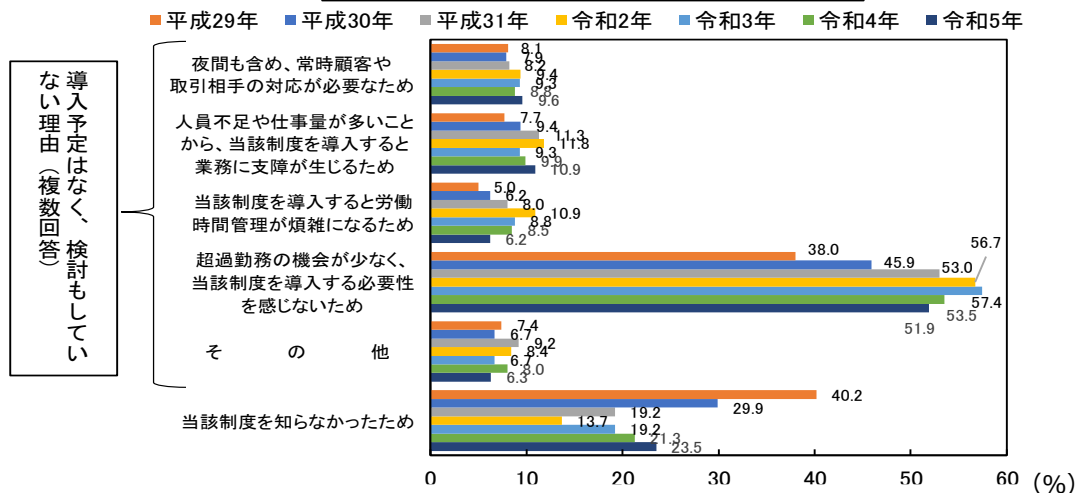
- 勤務間インターバル制度を導入、予定又は検討している企業の割合は、直近で合わせて2割弱程度となっている。
また、規模別でみると、企業規模が小さくなるほど導入企業の割合は低い傾向にある。



勤務間インターバル制度を導入している規模別企業割合



勤務間インターバル制度の導入予定はなく、検討もしていない理由別企業割合



働き方改革推進支援助成金支給実績

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	(参考) 令和7年度
予 算 額	61.3 億円	61.8 億円※	94.1 億円※ (64.3億円)	81.7 億円※ (66.9億円)	88.0億円
見 込 件 数	7,630 件	6,167 件	5,966 件	6,200 件	4,597件
交 付 申 請 額	67.0 億円	60.0 億円	64.1 億円	87.1億円	
交 付 申 請 件 数	7,652件	6,417件	5,171件	5,425件	
支 給 額	57.2 億円	53.7 億円	50.3 億円	67.9億円	
支 給 件 数	6,614 件	5,788 件	4,095 件	4,283件	

※ 前年度からの繰越等を含む

コース別

コース名	件数等	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度	(参考) 令和7年度
業種別課題対応コース(※)	見 込 件 数			3,934件	3,934件	1,076件
	支 給 件 数			534件	718件	
労働時間短縮・年 休促進支援コース	見 込 件 数	1,573 件	1,573 件	543 件	745 件	2,967件
	支 給 件 数	6,162件	5,270件	2,914件	3,027件	
勤務間インターバ ル導入コース	見 込 件 数	2,493件	2,518件	976件	1,319件	300件
	支 給 件 数	227件	180件	192件	171件	
団体推進コース	見 込 件 数	536件	322件	235件	202件	254件
	支 給 件 数	193件	201件	277件	367件	
労働時間適正管理 推進コース	見 込 件 数	3,028件	1,754件	278件		
	支 給 件 数	32件	137件	178件		

※令和5年度は「適用猶予業種等対応コース」の名称で設置。

働き方改革推進支援助成金の予算の考え方と実際の予算執行について

- 予算においては、予算年度に見込まれる件数・金額を、直近の実績(令和6年度予算の場合、令和4年度の実績)を基に、その他の要因を考慮しつつ積算をした上で必要額としている。
- 各年度の事業開始後は、予算の範囲内で執行管理を行っており、コースごとの見込み件数を上回ったとしても、受付を停止していない。
 - ⇒ その結果、コース別の見込と実績の乖離が生じてきた。

労働時間短縮・年休促進支援コース(令和2年度～)

- 令和3年度
 - ・ 令和元年度実績がないため、令和3年度は前年同水準とした(1,580件→1,573件)
 - ・ 新型コロナウイルスに係る特別休暇の対象追加に伴い、見込み件数を大幅に上回った(見込:1,573件、支給:6,162件)
- 令和4年度
 - ・ 令和2年度実績(1,408件)を基にしつつ、申請増を見込むこととした(1,573件→1,573件)
 - ・ 新型コロナウイルスに係る特別休暇関係の申請が継続的に行われ、見込み件数を大幅に上回った(見込:1,573件、支給:5,270件)
- 令和5年度
 - ・ 令和3年度実績(6,162件)を基にしつつ、コロナを要因とした申請と考えられるものを除いたうえで、新設コース【適用猶予業種等対応コース】への移行を見込むこととした(1,573件→543件)
 - ・ 新コース【適用猶予業種等対応コース】への移行が想定どおり行われず、見込み件数を大幅に上回った(見込:543件、支給:2,914件)
- 令和6年度
 - ・ 令和4年度実績(5,270件)を基にしつつ、コロナを要因とした申請と考えられるものを除いたうえで、廃止コース【労働時間適正管理推進コース】分の申請増を見込むこととした(543件→745件)
 - ・ 新コース【業種別課題対応コース】への移行が想定どおり行われず、見込み件数を大幅に上回った(見込:745件、支給:3,027件)

働き方改革推進支援助成金の予算の考え方と実際の予算執行について

業種別課題対応コース(令和5年度～) ※旧適用猶予業種等対応コース

- 令和5年度
 - ・ 令和3年度実績がないため、令和5年度は労働時間短縮・年休促進支援コースからの移行と駆け込み対応による申請増を見込むこととした(3,934件)
 - ・ 労働時間短縮・年休促進支援コースからの移行が想定どおり行われず、見込み件数を大幅に下回った(見込:3,934件、支給:534件)
- 令和6年度
 - ・ 令和4年度実績がないため、令和6年度は前年同水準とした(3,934件→3,934件)
 - ・ 労働時間短縮・年休促進支援コースからの移行が想定どおり行われず、見込み件数を大幅に下回った(見込:3,934件、支給:718件)

勤務間インターバル導入コース(平成28年度～)

- 令和3年度
 - ・ 令和元年度実績(10,404件)を前提にしつつ、要件強化による申請減を見込むこととした(4,246件→2,493件)
 - ・ 要件強化により想定以上に申請件数が減少し、見込み件数を大幅に下回った(見込:2,493件、支給:227件)
- 令和4年度
 - ・ 令和2年度実績(2,449件)を基にしつつ、同程度の申請を見込むこととした(2,493件→2,518件)
 - ・ 要件強化による変動を見込むことができず、継続して申請件数が減少し、見込み件数を大幅に下回った(見込:2,518件、支給:180件)
- 令和5年度
 - ・ 令和3年度実績(227件)は単年度の変動であり、令和2年度実績(2,449件)も考慮した上で、新設コース【適用猶予業種等対応コース】への移行も見込むこととした(2,518件→976件)
 - ・ 要件強化による申請件数の減少が継続し、見込み件数を大幅に下回った(見込:976件、支給:192件)
- 令和6年度
 - ・ 令和4年度実績(180件)を基にしつつ、助成上限額の引き上げ及び要件緩和による申請増を見込むこととした(976件→1,319件)
 - ・ 助成上限額の引き上げ及び要件緩和による申請増が想定どおり行われず、見込み件数を大幅に下回った(見込:1,319件、支給:171件)

労働時間等の現状及び事業実施状況を踏まえた論点

現状

- 労働時間の状況については、働き方改革関連法の施行後、一般労働者の年間総実労働時間は、2020年に1,925時間まで短縮したが、2021年以降は再び増加に転じているほか、週60時間以上働く労働者の割合についても、同法施行後に低下したが、その後横ばいとなっている。業種別の状況をみると、特に、運輸業や建設業における労働時間が長い。
- 勤務間インターバル制度の導入状況については、小規模の企業における導入割合が低い。また、制度導入を予定していない企業の理由には、当該制度を導入する必要性を感じていないもののほか、制度を知らないものが多い。
- 本事業について、特に労働時間が長い業種等を対象とする「業種別課題対応コース」や、勤務間インターバル制度の導入支援を行う「勤務間インターバル導入コース」の実績が伸び悩んでいる現状にある。



少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少といった課題に対応するためには、生産性の向上を通じた労働時間の削減や、十分な生活時間や睡眠時間を確保し、ワーク・ライフ・バランスを保ちながら働き続けることが可能となる休息期間の確保に向けた企業の取組を促進することが重要
⇒ 本事業がその取組の支援策として期待に応えられた効果的なものであることが必要

論点

- 1 本事業に関連するKPI（政府目標）が設定されているところ、現在の長期アウトカムの設定は適切なものとなっているか。
- 2 時間外労働の削減や勤務間インターバル制度の導入といった政策目的の達成手段として、助成内容や助成要件、助成額等が適正なものとなっているか。

論点の検討に当たっての前提

本事業に関するKPI（政府目標）

- ・ 週労働時間40時間以上の雇用者のうち、週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下（※）とする。
- ・ 労働者30人以上の企業のうち、勤務間インターバル制度を導入している企業割合を15%以上（※）とする。

（※）「過労死等の防止のための対策に関する大綱」（令和6年8月2日閣議決定）により設定

アウトカム指標

本助成金の支給対象事業主等に対するアンケート調査結果を基に以下を設定。

- ・ 長期：「労働時間等の設定の改善等に継続して取り組んでいる」との回答をした割合を90%以上。
- ・ 短期：本助成金制度を利用することによって、労働時間等の設定の改善等に「大変役に立った」「やや役に立った」との回答をした割合を90%以上。

アウトプット指標

- ・ コース別（※）の助成金支給件数。

（※）業種別課題対応コース、労働時間短縮・年休促進支援コース、勤務間インターバル導入コース、団体推進コース

（参考）コース別実績（支給件数／見込み件数）

	令和3年度	令和4年度	令和5年度	令和6年度
業種別課題対応コース			534件／3,934件	718件／3,934件
労働時間短縮・年休促進支援コース	6,162件／1,573件	5,270件／1,573件	2,914件／543件	3,027件／745件
勤務間インターバル導入コース	227件／2,493件	180件／2,518件	192件／976件	171件／1,319件
団体推進コース	193件／536件	201件／322件	277件／235件	367件／202件

本事業に関連するKPI（政府目標）が設定されているところ、現在の長期アウトカムの設定は適切なものとなっているか。

課題の分析

- KPI（政府目標）の達成に向けては、企業が労働者の時間外労働の削減等のために職場環境の改善に継続して取り組むことが必要であり、本事業は企業による改善の取組を支援することを目的としている。
- 現在、長期アウトカム指標として「労働時間等の設定の改善等に継続して取り組んでいる」と回答した企業の割合を90%以上とすることを設定しているところ、この指標は、本事業を契機として企業における取組が継続して行われていることを確認するものとして、妥当であると考えている。
- 一方で、企業における改善に向けた取組の定着状況だけではなく、時間外労働の削減等に実際に繋がっているかについての的確に検証するための指標が必要ではないか。



本事業による取組が、具体的に時間外労働の削減等に繋がっているかについて検証を行うため、**実際の取組効果まで確認出来る指標を設定**してはどうか。

見直しの方向性

本事業の取組効果を検証するため、時間外労働の削減や勤務間インターバルの導入状況等の成果を確認する指標を考慮する（企業に対するアンケートで状況を把握）など、現行の長期アウトカムの設定の見直しを検討する。

時間外労働の削減や勤務間インターバル制度の導入といった政策目的の達成手段として、助成内容や助成要件、助成額等が適正なものとなっているか。

課題の分析

- 現行では、本事業を実施の上、36協定における特別延長時間を短縮することを支給要件としている。
- 36協定における特別延長時間については、一時的に業務量が増加した場合にも上限時間を超過することがないよう、36協定上の特別延長時間を長く設定している企業がみられ、36協定における特別延長時間の短縮は難しいものの、労働時間の短縮自体は可能とする企業の申請に繋がっていないとの指摘がある。



特に労働時間が長い業種（運輸業、建設業等）を中心として、本事業における成果目標は達成が容易でない設定となっていることで利用に繋がっていないことが考えられ、**助成要件の見直しが必要**ではないか。

見直しの方向性

本事業の利用促進に向け、特に労働時間が長い業種を対象とする業種別課題対応コースにおいて、労働時間短縮の評価方法などについて、現行の支給要件の見直しを検討する。

時間外労働の削減や勤務間インターバル制度の導入といった政策目的の達成手段として、助成内容や助成要件、助成額等が適正なものとなっているか。

課題の分析

- 現行では、本事業を実施の上、企業の労働者の1 / 2以上に適用させる勤務間インターバル制度を導入することを支給要件としている。
- 企業内に複数の職種や部門が存在することによって、一律に勤務間インターバル制度を導入することが難しい企業がみられ、一部の職種や部門に限定すれば同制度の導入は可能とする企業の申請に繋がっていないとの指摘がある。



企業内に一律の制度導入が困難な業種等を中心として、本事業における成果目標は達成が容易でない設定となっていることで利用に繋がっていないことが考えられ、**助成要件の見直しが必要**ではないか。

見直しの方向性

本事業の利用促進に向け、適用労働者の範囲などについて、現行の支給要件の見直しを検討する。