【建設業の皆さまへ】

中小企業における労働時間の設定の改善を促進する

働き方改革推進支援助成金
（業種別課題対応コース）

のご案内

広島労働局　雇用環境・均等室
働き方・休み方改善コンサルタント
河野　英夫

働き方改革推進支援助成金のご案内

生産性を向上させ、**労働時間に関する課題**の解消に向けた環境整備に取り組む、中小企業事業主の皆さまを支援

（１）生産性の向上
- 労働能率の増進に資する設備・機器等導入・更新
- 労務管理ソフトウエア等の導入・更新　など

（２）労働時間に関する課題
- 長時間労働の削減
- 年次有給休暇の取得促進
- 勤務間インターバルの確保
- 週休2日制の推進　など

対象事業主の主な要件

１．**労働者災害補償保険の適用**を受ける労働基準法第139条第2項に定める工作物の建設の事業その他これに関連する省令で定める事業を主たる事業として営む中小企業事業主（資本金３億円以下又は労働者数300人以下）であること

２．**年５日の年次有給休暇**の取得に向けて

（１）年次有給休暇を与えた時季、日数及び基準日を労働者ごとに明らかにした**「年次有給休暇管理簿」を作成している**こと。

（２）常時使用する労働者数が10人以上の事業場については、時季指定の対象となる労働者の範囲及び時季指定の方法等について記載がある**就業規則を作成し、届け出ている**こと。

※　年5日の年次有給休暇
2019年4月から全ての企業において、年10日以上の年次有給休暇が付与される労働者（管理監督者を含む）に対して、年次有給休暇の日数のうち年5日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられました。

申請全体の流れ

Step(1) 働き方改革推進支援助成金**交付**申請書

事業実施計画の作成

A取組＝**改善**事業 ＋ **B成果**目標

交付の決定

Step(2) 働き方改革推進支援助成金**支給**申請書

事業計画を実施

A改善事業を実施 → B成果目標を達成

支給の決定

助成上限額の範囲内で**助成金**を支給

助成金交付額の考え方

A【取組】= 改善事業

助成対象となる取組（７項目）のうち**1つ以上を実施**

事業を実施するために必要となる
助成対象経費（取組項目により上限額あり）の合計額

× 補助率 3／4 ＝ **Aの助成額**

事業実施期間
交付決定の日～令和9年1月31日までの間で事業主が指定

B【成果目標】

①労働時間等設定改善のための成果目標（６項目）のうち１つ以上を設定し、達成に向けて取組を実施
⇒**目標に応じた助成上限額**
＋
②加算制度
・時間当たり**賃金額の引上げ**（臨時に３％以上）**加算**
・**割増賃金率の引上げ**（月60時間以内の時間外労働に係る所定割増賃金率を５％以上など）**加算**

①＋② ＝ **Bの助成上限額**

交付額＝Aの助成額。ただしBの助成上限額の範囲内

A【取組】＝ 改善事業	助成対象経費 ×	補助率３／４

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、デジタル式運行記録計の導入・更新

⑦労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新

常時使用労働者
３０人以下
かつ
⑥⑦の事業を実施
する場合で
所要額が３０万円
を超える場合は

4/5

【取組】の例 と 助成対象経費(2者以上見積り必要)

①労務管理担当者に対する研修

・労働時間等の設定の改善が必要であることについて周知する研修
・資格の取得を通じて生産性向上を図るため、外部講師を招いて、当該資格に関する研修を実施
・生産性向上に資する内容の外部専門家が開催するセミナーに参加　等

②労働者に対する研修、周知・啓発

・労働時間等の設定の改善が必要であることについて周知する研修
・資格の取得を通じて生産性向上を図るため、外部講師を招いて、当該資格に関する研修を実施
・ノー残業デー等の実施や年次有給休暇の取得率の目標設定等に係る周知
・年次有給休暇を取得しやすい雰囲気づくり等に係る啓蒙　等

①②の合計30万円まで(周知・啓発の場合は**合計10万円**まで)
※ 提出代行者・事務代理者が事業を受託する場合は**合計10万円**まで

③外部専門家によるコンサルティング

・外部専門家による業務体制等の現状の把握、問題点・原因の分析、対策の検討・実施等

合計10万円まで

④就業規則・労使協定等の作成・変更

・成果目標の達成に必要な、就業規則・労使協定等の作成・変更、届出

就業規則、その他規程及び36協定を除く労使協定の作成・変更に係る経費	**合計10万円まで**
36協定の変更に係る経費 (時間外・休日労働時間を短縮する場合に限る)	**合計1万円まで**
就業規則及びその他規程、労使協定の届出に係る経費	**合計1万円まで**

⑤人材確保に向けた取組

- 求人情報サイトや求人情報誌、新聞等への求人広告の掲載
- 合同企業説明会への出展
- 求人パンフレット・ダイレクトメール等の作成
- 人材採用に向けたホームページの作成・変更等

合計10万円まで

⑥ a労務管理用ソフトウェア、　b労務管理用機器、
cデジタル式運行記録計の導入・更新

a	・勤怠管理ソフトウェア等の導入・更新等 ・勤怠管理ソフトウェアと連携し労働者のパソコンの使用を制御するソフトウェアの導入等	所要額
b	・労働者の労働日ごとの始業・終業時刻を記録できるタイムレコーダー、ICカード ・ICカードの読取装置等の導入・更新	
c	・車載機器として、車載器本体、メモリーカード等の購入 ・事業場用機器として、メモリーカードリーダー等、分析ソフトウェア等の導入・更新	

⑦労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新（例）

・ICT技術を活用した杭ナビショベルシステムを導入 ⇒計測データと重機のバケット位置をタブレット上にリアルタイム表示でき、経験が浅い作業員でも高精度な測量が可能になった。 延べ10人以上×約4か月→最小4人×約2か月へ短縮	**所要額**
・ミニショベルと大割圧砕機を導入 ⇒狭い場所での解体作業が可能になり、長さ10m厚さ10cmほどのコンクリート塀の解体が 所要時間1人1日→1人１～2時間へ短縮	
・土木工事積算システムを導入 ⇒過去の類似工事との比較が容易になり、より短時間で適正な積算値を算出できるようになった。	

（労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新）

×以下については対象外

×乗用自動車の購入費用
×パソコン、タブレット、スマホの購入費用

特例：長時間労働恒常化要件

※災害や商慣行等の外的要因により自社での取組に限界があり、容易に労働時間を短縮し難い状況に置かれていること等が要因となって、過去２年間にわたって 36 協定における特別延長時間が１か月 60 時間を超えている事業主に対して認める経費については、特例があります(左記の経費など)。
※特例の内容については、お問い合わせください。

×単なる経費削減を目的とした内容の費用
×不快感の軽減や快適化を図ることが目的である費用
×通常の事業活動に伴う費用
×交付決定の日より前に契約等をした事業の費用
×労務管理に関する専門的知識を自ら活用できる事業場(社会保険労務士事務所等)であって、国の支援を要さず取り組むことが可能である内容の費用
×法令で義務付けられている措置に関する内容の費用(フォークリフトの特定自主検査の費用など)

B【成果目標】

＜成果目標６項目＞　　＜成果目標の最大上限額＞

①月６０時間を超える３６協定の時間外・休日労働時間数を削減　…２５０万円

②所定外労働時間数を削減　・・・・・・・・・・・１００万円

（注）①及び②は同時に選択できない

③年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入　…２５万円

④時間単位の年次有給休暇制度と、特別休暇を新たに導入　…２５万円

⑤９時間以上の勤務間インターバルの導入　…１５０万円

⑥週休2日制の推進　…１００万円

＜加算制度＞

①賃金の引上げ　・・・・・・・・・・・・・３６０万円

②割増賃金率の引上げ　・・・・・・・・・・・・・　７５万円

【成果目標】と 助成上限額

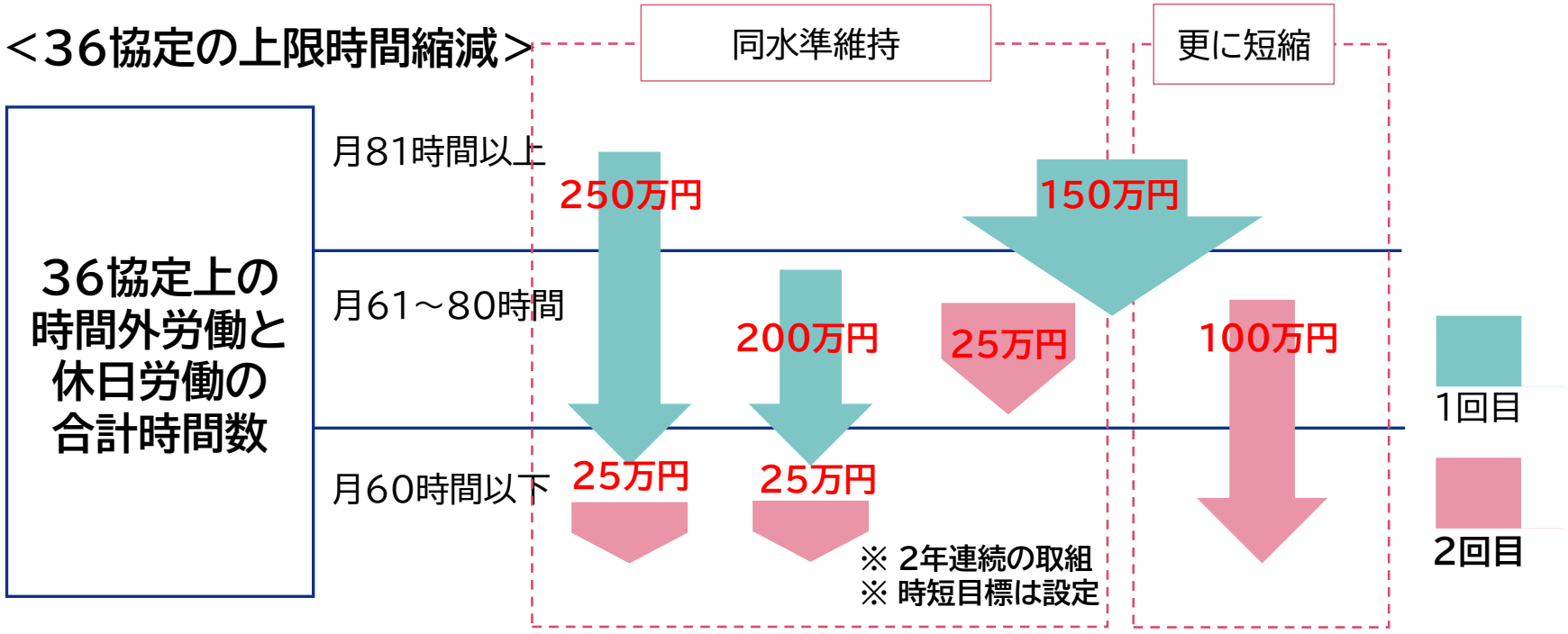
①月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数を縮減

事業実施後に設定する時間外・休日労働時間数	**事業実施前**の設定時間数	
	現に有効な３６協定において、時間外・休日労働時間数等を**月８０時間を超えて設定**している事業場	現に有効な３６協定において、時間外・休日労働時間数を**月６０時間を超えて設定**している事業場
月60時間以下	**250万円**	**200万円**
月60時間超 月80時間以下	**150万円**	**―**

① 全ての指定事業場において、令和８年４月１日以前の２年間において、少なくとも１箇月、月45時間（1年単位の変形労働時間制により労働する労働者については42時間）を超える時間外労働の実態があることを要します。

成果目標の取組可能回数変更（1回限り→2回まで） ※2年連続の取組に限定

○　労働時間が長い業種では、時間外労働の削減に向けて継続的に取り組むことが重要であることから、従来1回限りとしていた取組回数を2回までとします。
　なお、2回目の取組は、取組前の時間外労働と同水準を維持した場合も対象とします。



①　対象は、令和7年度に「36協定の上限時間縮減」の成果目標を達成して　助成金の支給を受けた事業主に限ります（①に該当しても、交付申請時点で令和7年度の助成金の支給根拠となった36協定が有効ではなくなっている事業主は、対象外です。）。
②　令和8年4月1日以前の1年間に、少なくとも1か月、月45時間を超える時間外労働の実態があることを要します（2回目の申請の場合）

②所定外労働時間数を削減

交付申請後から事業実施予定期間の終期までの間に、いずれか1か月における所定労働時間を超える時間外労働の時間数を、前年同月と基準として労働者1人あたり5時間以上削減する。

$$\frac{\text{削減前の時間外労働時間数の合計}}{\text{削減前の労働者数}} - \frac{\text{削減後の時間外労働時間数の合計}}{\text{削減後の労働者数}} \geq 5\text{時間}$$

削減した労働者１人あたりの所定外労働時間数	助成上限額
5時間以上10時間未満	50万円
10時間以上	100万円

① 交付申請日を有効期間に含む36協定を締結・届出していることを要します。
② 成果目標①（３６協定の時間外・休日労働時間数の縮減）と同時に選択することはできません。

③年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入 → 25万円

労働基準法(第39条第6項)の内容を満たす規定を
就業規則及び**労使協定**に新たに定め
労働者に周知する

日数	**付与日数から5日を除いた日数を対象にできる**
付与方式	**実態に合わせた付与方法(一斉・交替制・個人別)とする**
労使協定の内容	**対象者、対象となる日数、付与の具体的方法、年休の付与日数が少ない者の扱い、付与日の変更について定める**

・交付申請時点で、全ての指定対象事業場において、年次有給休暇の付与日数が５日以下の労働者しか雇用されていない場合は、この成果目標の対象外です。

④時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入し、特別休暇を新たに導入

25万円

- **時間単位年休**

  労働基準法(第39条第4項)の内容を満たす規定を**就業規則**及び**労使協定**に新たに定め労働者に周知する

労使協定の内容	**対象者の範囲、時間単位年休の日数(5日以内の範囲で定める)、時間単位年休1日分の時間数　など**

- **特別休暇（有給）**

  いずれかの内容を満たす規定を**就業規則**に新たに定め、労働者に周知する

特別休暇（有給）	**病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、その他特に配慮を必要とする労働者のための休暇**

⑤勤務間インターバルの導入

※令和８年４月１日以前の２年間において少なくとも1箇月、月４５時間（１年単位の変形労働時間制により労働する労働者については月４２時間）を超える時間外労働の実態がある事業主が対象

事業場の労働者の2分の1超に適用する９時間以上の勤務間インターバルを導入する。

新規導入（建設業務に従事する労働者の1/2超に適用する場合）

勤務間インターバルの時間数	助成上限額
9時間以上11時間未満	120万円
11時間以上	150万円

適用範囲拡大・時間延長 ⇒ **上記表の1/2が上限額**

成果目標「勤務間インターバルの導入」を選択する場合の規定例：就業規則

【就業規則例1：休息時間と重複する部分を労働とみなす場合】
（勤務間インターバル）
第〇条
1　いかなる場合も、労働者ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、〇時間の継続した休息時間を与える。
2　前項の休息時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、当該始業時刻から満了時刻までの時間は労働したものとみなす。
3　ただし、災害その他避けることができない場合は、この限りではない。

【就業規則例2：始業時刻を繰り下げる場合】
（勤務間インターバル）
第〇条
1　いかなる場合も、労働者ごとに1日の勤務終了後、次の勤務の開始までに少なくとも、〇時間の継続した休息時間を与える。
2　前項の休息時間の満了時刻が、次の勤務の所定始業時刻以降に及ぶ場合、翌日の始業時刻は、前項の休息時間の満了時刻まで繰り下げる。
3　ただし、災害その他避けることができない場合は、この限りではない

⑥週休2日制の推進

就業規則等に定める休日を増やし、4週5日以上とする。

事業実施後 / 事業実施前	4週あたり5日	4週あたり6日	4週あたり7日	4週あたり8日以上
4週あたり4日	25万円	50万円	75万円	100万円
4週あたり5日	―	25万円	50万円	75万円
4週あたり6日	―	―	25万円	50万円
4週あたり7日	―	―	―	25万円

・交付申請時点で、全ての指定対象事業場において、所定休日が4週4日から7日のいずれかでなければ、この成果目標の対象外です。

追加できる成果目標 と 加算額

時間当たりの賃金額の引上げ(臨時に3%以上)を達成

※　交付申請日から事業実施予定期間の終期までの期間に、引き上げられた賃金の計算期間の始期が含まれることが必要です。
※　事業実施予定期間の終期までに、就業規則又は労働協約の作成・変更を行い、必要な手続を経て施行することが必要です。

常時使用労働者数30人超

引上げ人数	１～３人	４～６人	７～10人	11～30人
3%以上引上げ	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円（上限60万円）
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円（上限240万円）
7%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円（上限360万円）

※　常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、５%及び７%以上の引上げについて２倍の上限額が加算されます。

労働者数１０人・５%引上げ
８０万円　→　１６０万円

※　常時使用する労働者数が10人未満の場合は、５%及び７%以上の引上げについて２．５倍の上限額が加算されます。

労働者数９人・７%引上げ
１２０万円　→　３００万円

追加できる成果目標 と 加算額

割増賃金率の引上げ

割増賃金率引上げ加算の成果目標達成に係る要件	加算額
月60時間以内の時間外労働に係る所定割増賃金率を５％以上引き上げること。	25万円
月45時間を超えて月60時間以内の時間外労働時間に係る所定割増賃金率を５割以上とし、かつ、交付申請後から事業実施予定期間の終期までの期間において、いずれか１か月における時間外労働の時間数を、交付申請日の属する月を基準として、労働者１人あたり10時間以上削減すること。	75万円

助成金の計算例（常時使用労働者２０人）

A【取組】= 改善事業と助成額

①労務管理担当者研修の謝金
１０万円

③労務管理ｺﾝｻﾙﾃｨﾝｸﾞ謝金
１０万円

④就業規則変更・労使協定作成
１０万円

①③④の合計×3/4＝２２.5万円

⑥勤怠管理ｿﾌﾄ・ﾀｲﾑｶｰﾄﾞ導入
＋⑦労働時間短縮に役立つ
建設機械を導入
８００万円

⑥⑦×4/5=　６４０万円

Aの助成額　662. 5万円

B【成果目標】と助成上限額

①時間外労働の上限設定
月８０時間　⇒　月６０時間
２００万円

③年休の計画的付与制度導入
２５万円

⑥休日増：4週4休→4週6休
５０万円

＋

賃上げ加算（7%・5人）　１４４万円

Bの助成上限額　419万円

交付額　＝　A　＞　B　⇒　４１９万円

【取組】＝改善事業の実施 と 助成金の利用に当たって

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
(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**担当者の選任**
(3) 労働者に対する**事業実施計画の周知**

働き方・休み方改善ポータルサイト

・働き方・休み方の改善に役立つ情報
・企業の取組事例
・自己診断による実態把握　等

相談

労働時間制度や年次有給休暇取得等、助成金の交付要件などについて、広島労働局雇用環境・均等室に相談・お問い合わせください。

助成金利用の流れ

交付申請
「交付申請書」を、広島労働局雇用環境・均等室に提出
令和8年11月30日(月)まで(必着)

取組＝改善事業を実施
交付決定後、提出した計画に沿って取組＝改善事業を実施
令和９年１月31日（日）まで

支給申請
「支給申請書」を広島労働局雇用環境・均等室に提出
事業実施予定期間終了日から起算して30日後の日または令和９年２月５日（金）のいずれか早い日まで（必着）

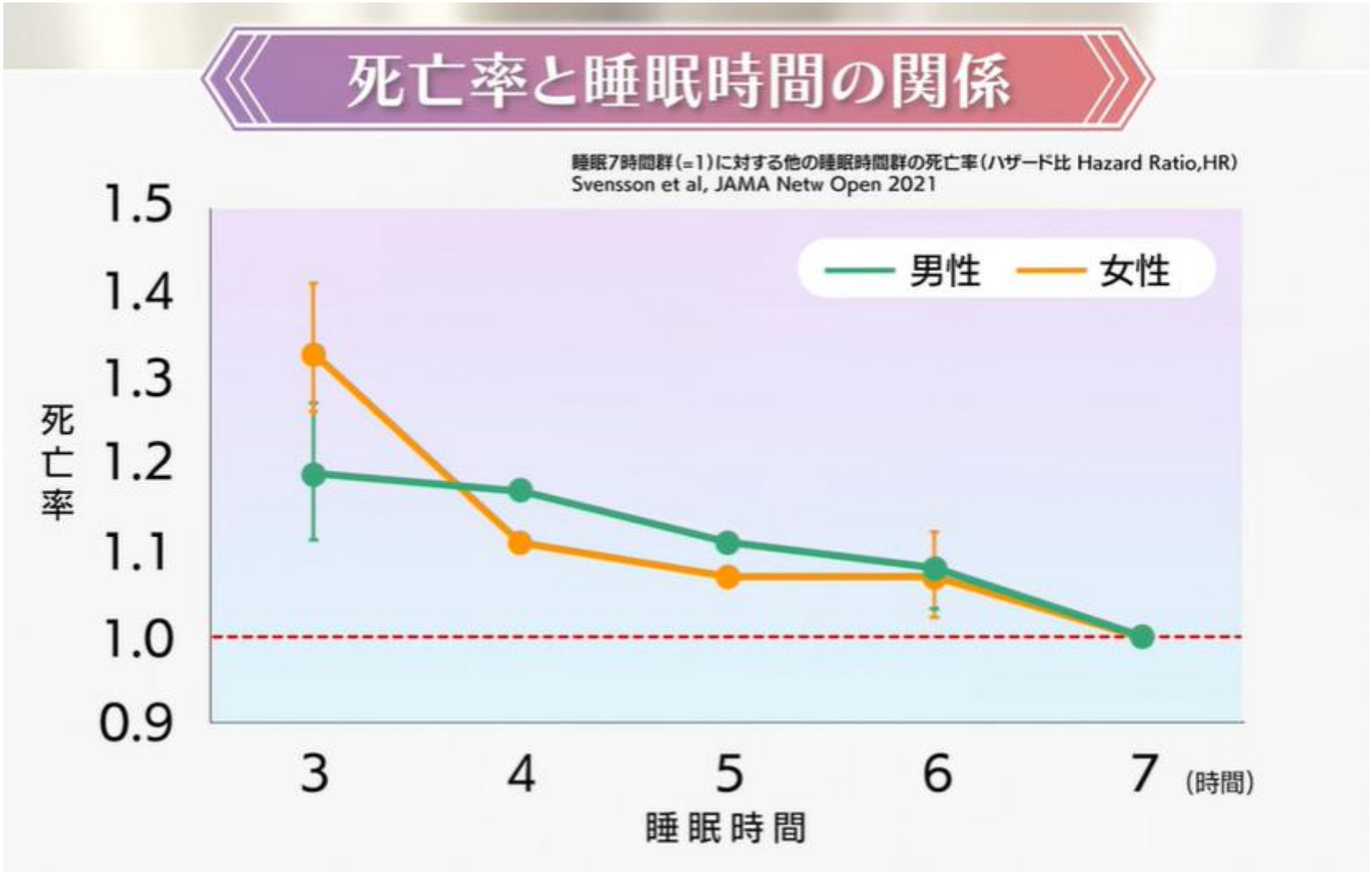
勤務間インターバル制度について

「勤務間インターバル」制度とは、1日の勤務終了後、翌日の出社までの間に、一定時間以上の休息時間（インターバル）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す。

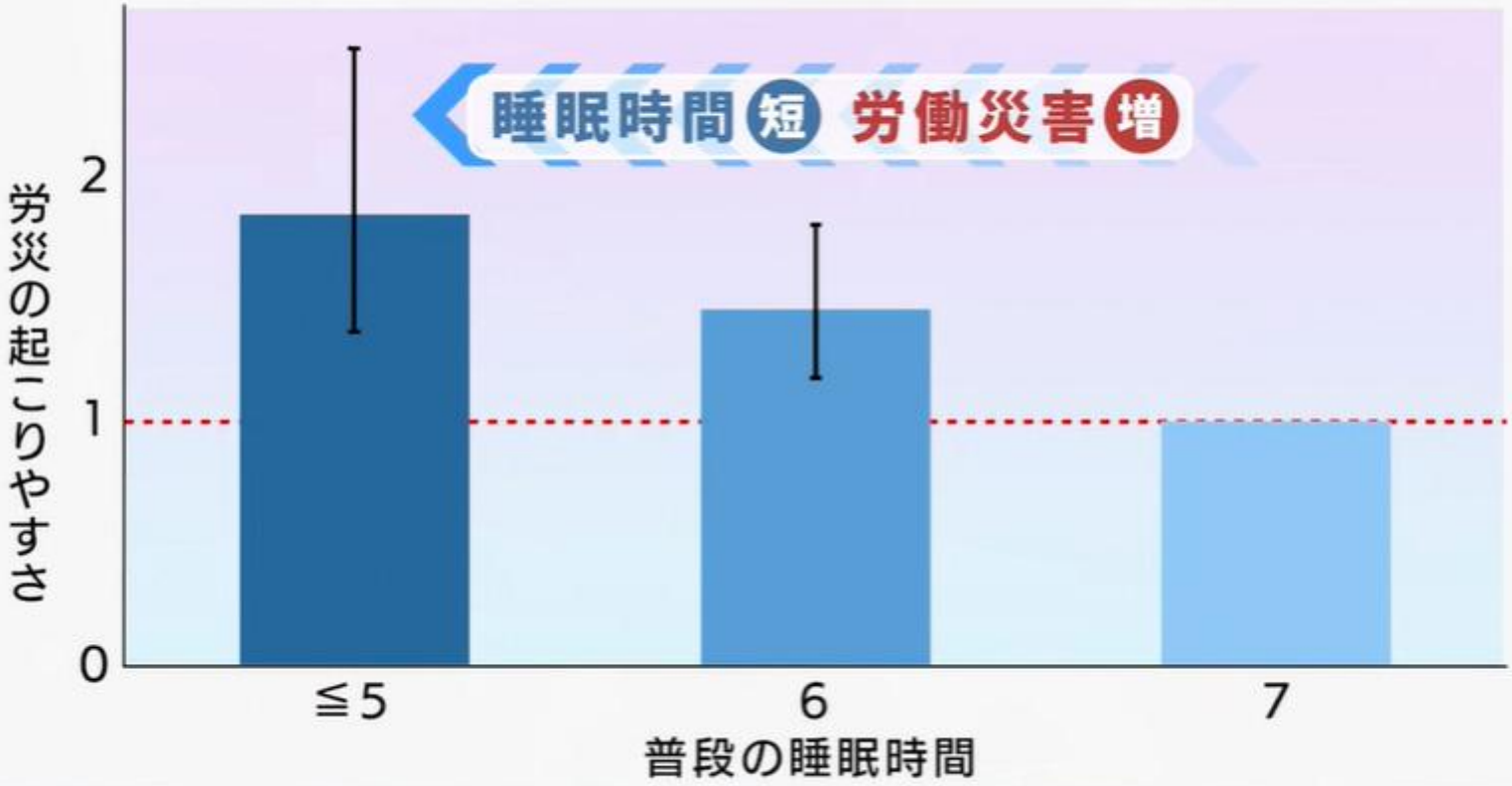


※　通常の始業時刻から繰り下げた始業時刻までの間を「働いたものとみなす」方法もあります。

適切な睡眠時間は？　　⇒　　7時間前後

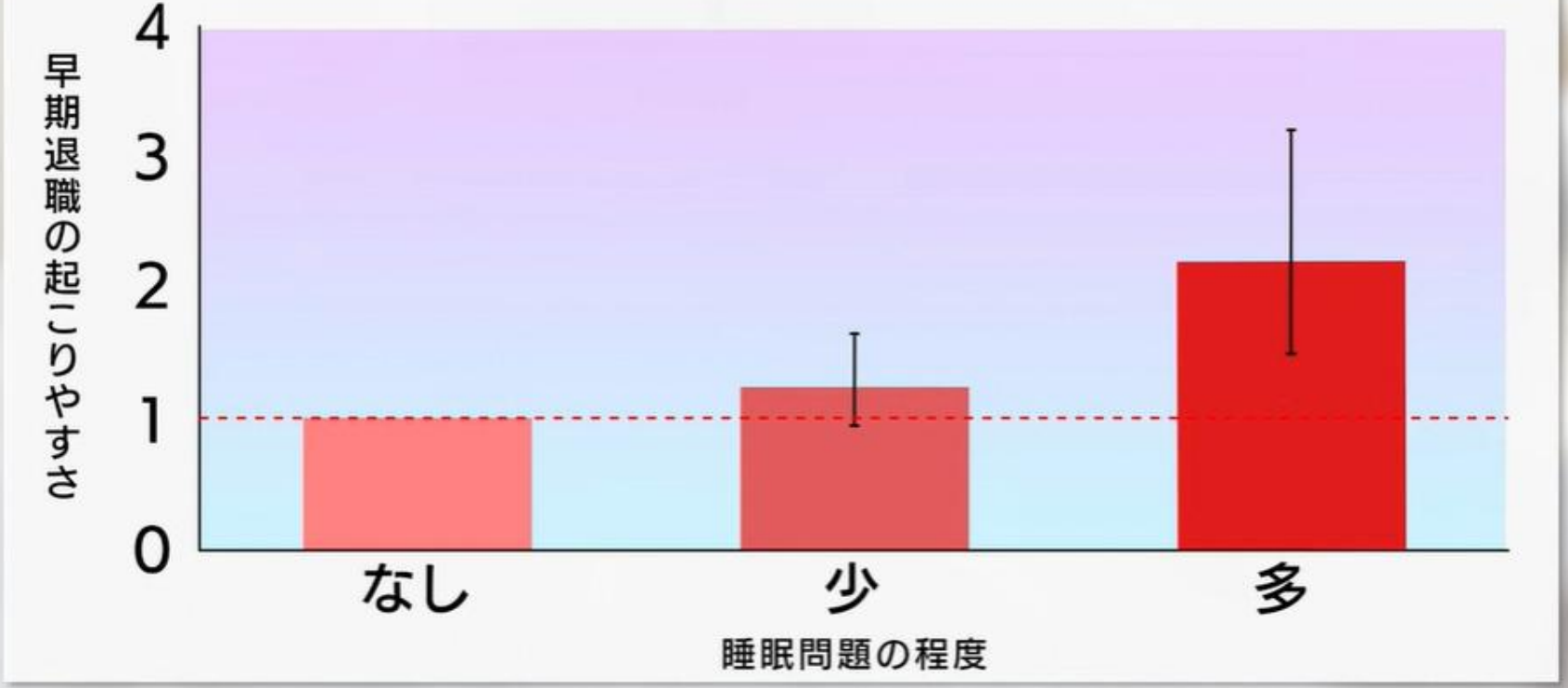


睡眠時間と労働災害の関係



縦軸：睡眠7時間群(=1)に対する他の睡眠時間群における労災の起こりやすさ(オッズ比 Odds Ratio,OR)
調整：年齢,性別,教育歴,人種,週労働時間,業種,職種,時給制
米国人労働者 101,891名　Lombardi et al, Chronobiol Int 2012

病気による早期退職（イギリス自治体調査）

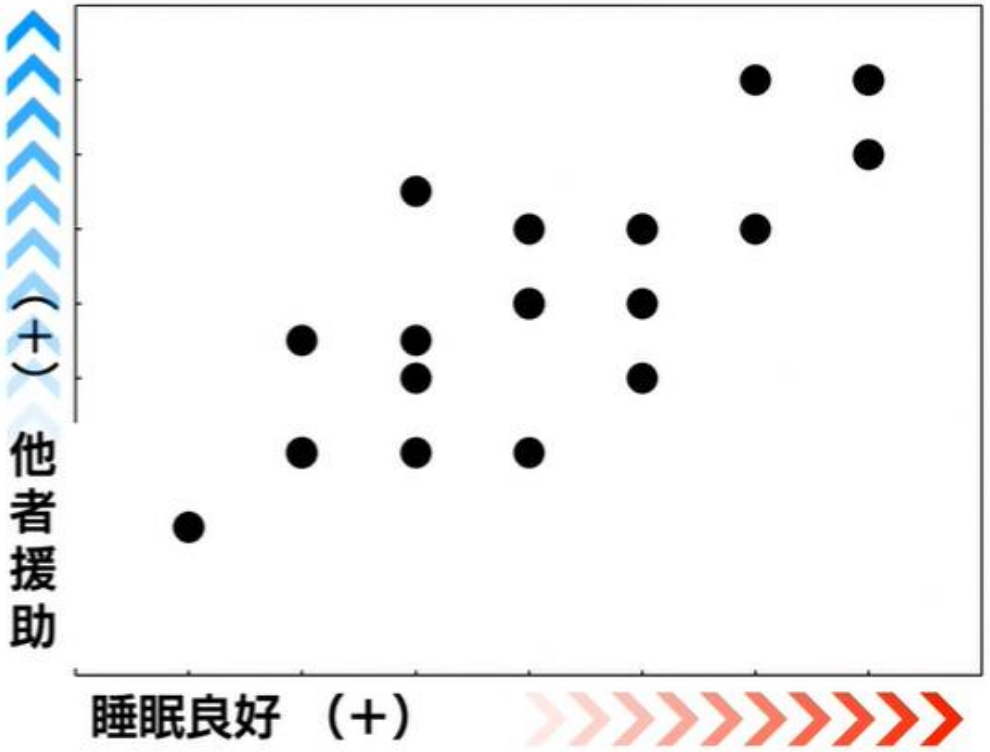


縦軸：睡眠問題なし群（=1）に対する他の睡眠問題群における早期退職の起こりやすさ（ハザード比 Hazard Ratio,HR）
調整：年齢・性別,婚姻・職位,残業,交代勤務,物理化学的ばく露等
英国自治体職員 5,986名（女性78%） 追跡 6-8年　Lallukka et al, Am J Epidemiol 2011

よく寝ると“人に優しく”できる？

他人が困っている場面を示し
「助けたい」
と思うか？

睡眠良好であるほど
「助けたい」と思う



Ben Simon et al, PLoS Biol 2022

働き方・休み方改善ポータルサイト

Google 提供

メールマガジン

テーマ別に探す　自己診断　事例検索　施策・支援策　労働者の休み方等　各地域の取組　セミナー情報　参考資料

- 勤務間インターバル制度とは
- 制度導入がもたらすメリット
- 制度の導入・運用に向けて
- 企業の取組事例
- 関連動画・記事等
- 制度導入に関するお役立ちサイト
- 資料のダウンロード

勤務間インターバル制度促進シンポジウム・セミナー

勤務間インターバル制度促進シンポジウム・セミナーに関する動画を紹介します。

令和６年度勤務間インターバル制度導入促進シンポジウム



行政説明：情報提供「勤務間インターバル制度の意義・現状・今後」
事例発表「勤務間インターバル制度導入のきっかけ・内容・効

令和５年度勤務間インターバル制度導入促進シンポジウム



山本 勲 氏
慶應義塾大学 商学部教授
基調講演「勤務間インターバル制度の従業員と企業への効果」

上へ戻る

勤務間インターバル制度の導入・働き方改革推進支援助成金の交付要件などについて、広島労働局雇用環境・均等室に相談・お問い合わせください。