



働き方改革推進支援

働き方改革推進支援助成金

勤務間インターバル導入コース活用ガイド他

講師：まさき社労士事務所
代表 社会保険労務士 佐藤 正樹

自己紹介



熊本県熊本市

まさき社労士事務所

社会保険労務士

佐藤 正樹

クリエイティブ出身の社会保険労務士として、柔軟な発想と実践的な人事スキルを組み合わせ、会社と社員が直面する課題を解決します。

働き方改革推進支援助成金

01 勤務間インターバル導入コース

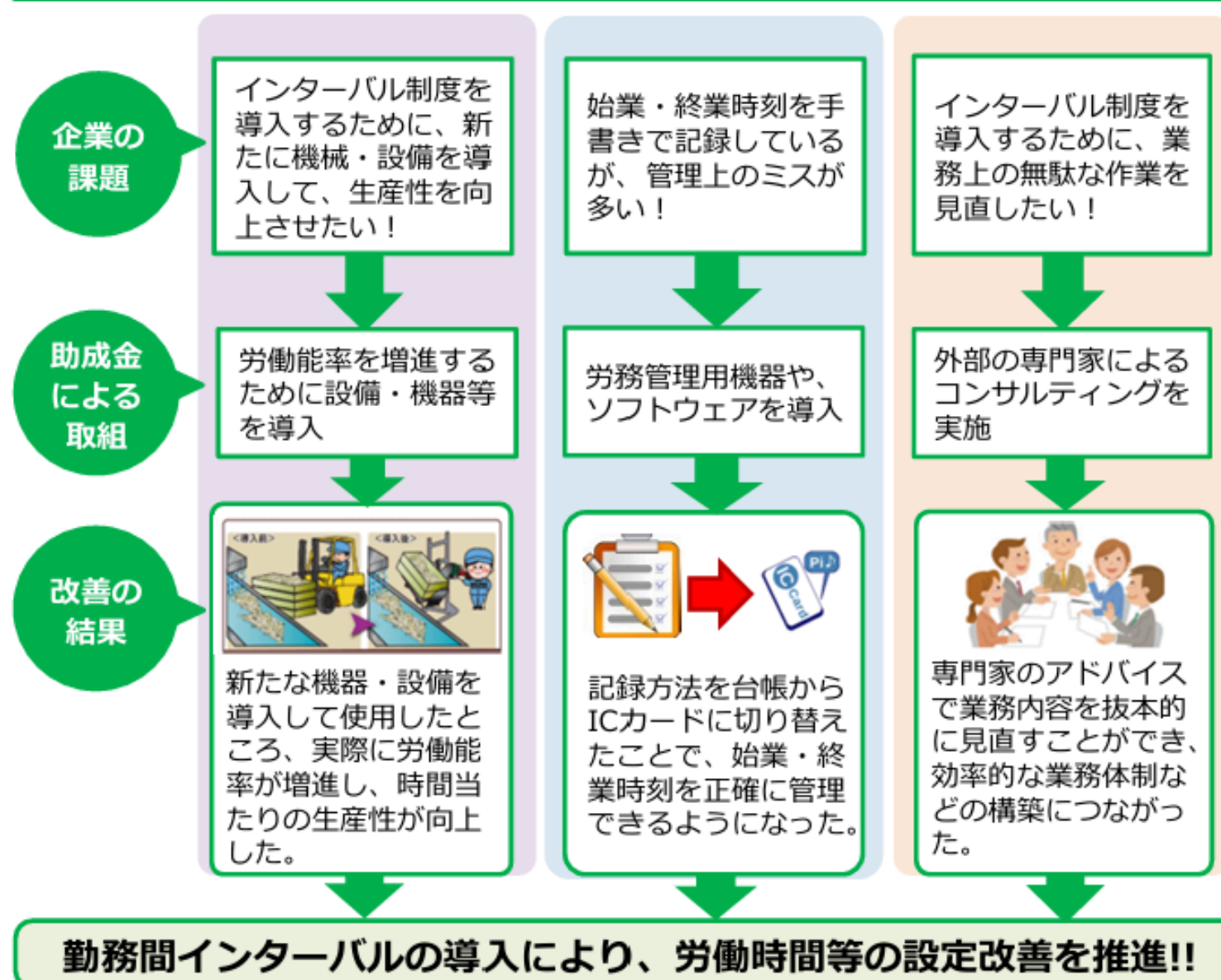
02 労働時間短縮・年休促進支援コース

令和7年度「働き方改革推進支援助成金」 勤務間インターバル導入コースのご案内

「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「休息时间」を設けることにより、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るもので、**平成31年4月から**、制度の導入が**努力義務化**されています。

このコースは、生産性を向上させ、**勤務間インターバルの導入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**します。是非ご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



01

勤務間インターバル導入コース

現在は努力義務である制度に
先駆けて取り組む企業への助成金

助成対象の取組＋制度導入

助成金

厚生労働省リーフレットより

対象事業主の要件

以下のいずれにも該当する事業主が対象です。

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主であること
2. 36協定を締結しており、原則として、過去2年間において月45時間を超える時間外労働の実態があること。
3. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
4. 以下のいずれかに該当する事業場を有すること。
 - ①勤務間インターバルを導入していない事業場
 - ②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、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下である事業場
 - ③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

助成対象となる取組

いずれか1つ以上を実施します

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・機器等の導入・更新

勤務間インターバル導入の成果目標

以下の「成果目標」の達成を目指して取組を実施

新規導入

まだ勤務間インターバルを導入していない
対象となる労働者が事業場全体の半数を超えること

適用範囲の拡大

既に9時間以上のインターバルを導入済
対象となる労働者が事業場全体の半数に満たない場合

時間延長

既に9時間未満のインターバルを導入済
対象となる労働者が事業場全体の半数を超える場合

助成上限額と助成額

勤務間インターバル導入「成果目標」の達成状況に応じて
「助成対象となる取組」の実施に要した経費の一部が助成されます。

● 新規導入に該当するものがある場合（表1）

休息时间数(※7)	補助率(※8)	1企業当たりの上限額
9時間以上11時間未満	3 / 4	100万円
11時間以上	3 / 4	120万円

● 適用範囲の拡大・時間延長のみの場合（表2）

休息时间数(※7)	補助率(※8)	1企業当たりの上限額
9時間以上11時間未満	3 / 4	50万円
11時間以上	3 / 4	60万円

例 受給額イメージ

労務管理の効率化を実現できるソフト（120万円）を導入予定

就業規則を改定し、管理者・労働者へ研修を実施

9時間の勤務間インターバルを新規導入

● 新規導入に該当するものがある場合（表1）

休憩時間数(※7)	補助率(※8)	1企業当たりの上限額
9時間以上11時間未満	3 / 4	100万円
11時間以上	3 / 4	120万円



90万円
(120万円×3/4)

労働者30人未満の場合 96万円 (120×4/5)

助成上限額の加算

●成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算

常時使用する労働者数が30人を超える場合に、達成した成果目標の助成上限額に、下記の表の上限額が加算されます（※6、9、10）。

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～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)

(※9) 常時使用する労働者数が30人以下の場合は、達成した成果目標の助成上限額に、上記の表の2倍の上限額が加算されます。

受給額の加算イメージ

労務管理の効率化を実現できるソフト（120万円）を導入予定

就業規則を改定し、管理者・労働者へ研修を実施

9時間の勤務間インターバルを新規導入

●新規導入に該当するものがある場合（表1）

休憩時間数(※7)	補助率(※8)	1企業当たりの上限額
9時間以上11時間未満	3／4	100万円
11時間以上	3／4	120万円

▶ **90万円**
(120万円×3/4)

労働者30人未満の場合 96万円 (120×4/5)

●成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算

常時使用する労働者数が30人を超える場合に、達成した成果目標の助成上限額に、下記の表の**上限額が加算されます**（※6、9、10）。

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～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)

(※9) 常時使用する労働者数が30人以下の場合は、達成した成果目標の助成上限額に、上記の表の2倍の上限額が加算されます。

例

31人の事業所で7%の賃上げを7人実施

▶ **上限 220万円**
(100万円 + 120万円加算)

労働者30人未満の場合 340万円 (100+120×2)

働き方改革推進支援助成金

01 勤務間インターバル導入コース

生産性を向上させ、勤務間インターバルの導入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する助成金です。是非ご活用ください。

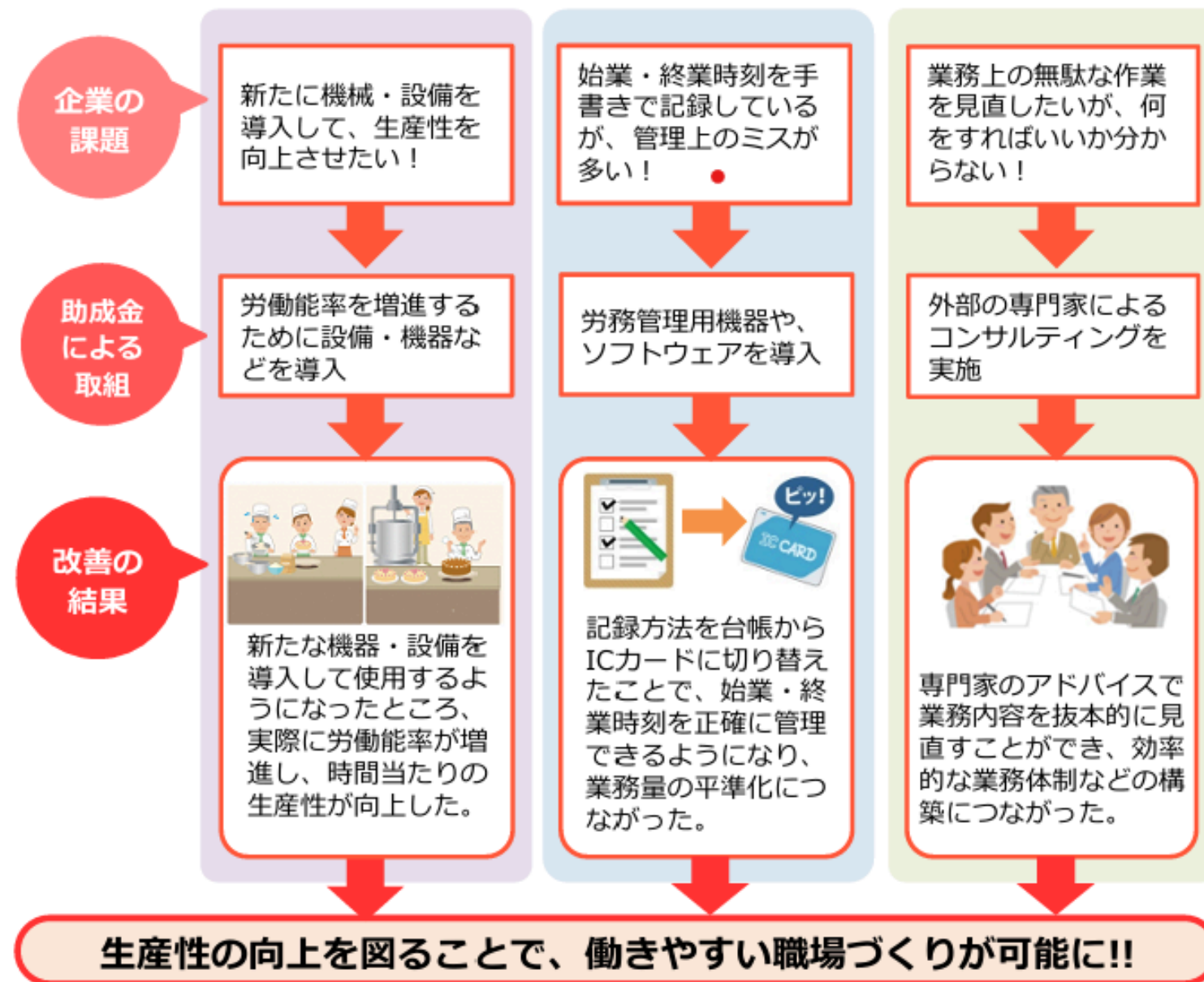
働き方改革推進支援助成金

02 労働時間短縮・年休促進支援コース

令和7年度「働き方改革推進支援助成金」 労働時間短縮・年休促進支援コースのご案内

令和2年4月1日から、中小企業に、**時間外労働の上限規制が適用されています。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や年次有給休暇の促進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します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



02

労働時間短縮・年休促進支援コース

労働時間の上限規制に対応
年休促進の取組に対する助成金

助成対象の取組＋制度導入

助成金

厚生労働省リーフレットより

対象事業主の要件と「成果目標」

以下のいずれにも該当する事業主が対象です。

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主であること
2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
3. 交付申請時点で、「成果目標」①から③の設定に向けた条件を満たしていること
 - ① 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の縮減
 - ② 年次有給休暇の「計画的付与制度の新規導入」
 - ③ 「時間単位の年次有給休暇制度」と、
交付要綱で規定する「特別休暇」を1つ以上新規導入

助成対象となる取組

いずれか1つ以上を実施します

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・機器等の導入・更新

勤務間インターバル導入コースとほぼ同じ

労働時間短縮・年休促進支援コースの成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上選択して達成を目指して取組を実施

1 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の 縮減

2 年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入

**3 時間単位の年次有給休暇制度と、
交付要綱で規定する特別休暇を1つ以上新規導入**

例 助成上限額と助成額

労務管理の効率化を実現できるソフト（120万円）を導入予定

36協定時間を90時間から60時間へ削減

1. 成果目標①の上限額

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月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、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	150万円	100万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え、月80時間以下に設定	50万円	—

2. 成果目標②の上限額：25万円
3. 成果目標③の上限額：25万円

助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率 3 / 4 (※6) を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。
-----	--

(※6) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合は、補助率 4 / 5。

90万円

(120万円×3/4)

労働者30人未満の場合 96万円 (120×4/5)

受給額の加算イメージ

労務管理の効率化を実現できるソフト（120万円）を導入予定

36協定時間を90時間から60時間へ削減

1. 成果目標①の上限額

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間を月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、時間外労働と休日労働の合計時間を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間を月60時間以下に設定	150万円	100万円
時間外労働と休日労働の合計時間を月60時間を超え、月80時間以下に設定	50万円	—

2. 成果目標②の上限額：25万円
3. 成果目標③の上限額：25万円

厚生労働省リーフレットより

助成額
上限額又は対象経費の合計額に補助率3/4(※6)を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

(※6) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合は、補助率4/5。

90万円

(120万円×3/4)

労働者30人未満の場合 96万円 (120×4/5)

4. 成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算

常時使用する労働者数が30人を超える場合に、達成した成果目標の助成上限額に、下記の表の**上限額が加算されます** (※5、7、8)。

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～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)

(※7) 常時使用する労働者数が30人以下の場合は、達成した成果目標の助成上限額に、上記の表の2倍の上限額が加算されます。

例

31人の事業所で7%の賃上げを7人実施

上限 220万円

(100万円+120万円加算)

労働者30人未満の場合 340万円 (100+120×2)

助成金申請の流れ

① 交付申請

「交付申請書」を、最寄りの労働局に提出
令和7年度は11月28日まで

▼ 受付・審査後に交付・不交付の決定通知

② 事業実施

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施



③ 支給申請

支給申請書の提出 令和7年度は令和8年2月6日まで

▼ 支給申請書の受付・審査 支給決定・通知

④ 助成金受取

助成金相談窓口

働き方改革推進支援センター

各都道府県に配置された「働き方改革推進支援センター」では、社会保険労務士等の専門家が勤務間インターバル制度の導入など、働き方・休み方の見直しに取り組む事業主の皆さまに対し、無料で相談やアドバイス等を行います。



働き方改革推進支援センター特設サイト
<https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp>

各都道府県労働局



お問い合わせ先：都道府県労働局
雇用環境・均等部または雇用環境・均等室
<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>



ありがとうございました



まさき社労士事務所



masaki@310-sr.com



080-2965-9846

HP

<https://310-sr.com>