

平成28年 9月 8日

各 位

東京労働局雇用環境・均等部長



育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法の改正及び「全国マタハラ未然防止対策キャラバン」に関する周知・広報について（ご依頼）

時下、ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

平素より、雇用環境・均等部の業務の推進にご理解ご協力を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、「雇用保険法等の一部を改正する法律」の成立、公布により、「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」（育児・介護休業法）及び「雇用の分野における男女の均等な機会及び待遇の確保等に関する法律」（男女雇用機会均等法）が一部改正され、平成29年1月1日から施行されます。

改正の概要は、別添1のとおりです。

また、妊娠等を理由とする不利益取扱いを受けない就業環境の整備に向けた「全国マタハラ未然防止対策キャラバン」の一環として、改正法等に関するセミナー及び個別相談会を開催いたします。

つきましては、傘下会員企業の皆さまへ周知するため、広報紙への掲載や各種説明会における当部からの説明時間の提供等について、特段のご配慮を賜りますようお願いいたします。

参考までに別添2のとおり広報紙への掲載例を送付いたしますので、ご活用ください。広報紙へ掲載いただいた場合は、下記担当あてにご送付いただけますと幸いです。

また、改正法等に関するセミナー及び個別相談会につきまして別添3及び4のとおりご案内いたしますので、併せて傘下会員企業の皆さまへの周知についてのご協力を賜りたく、よろしくお願いいたします。

おって、東京労働局ホームページにて随時情報を提供してまいりますので、ご活用ください。

【添付文書】

別添1 改正育児・介護休業法及び改正男女雇用機会均等法の概要

別添2 広報紙への掲載例

別添3 「改正法・雇用均等セミナー」 ちらし

別添4 「個別相談会」 ちらし

<お問い合わせ先>

東京労働局雇用環境・均等部 指導課（担当：下野）

〒102-8305 千代田区九段南 1-2-1

九段第三合同庁舎 14 階

TEL 03-3512-1611 FAX 03-3512-1555

育児・介護休業法が改正されます！

—平成29年1月1日施行—

改正のポイント

介護をしながら働く方や、有期契約労働者の方が介護休業・育児休業を取得しやすくなるよう改正しました。

(1) 介護休業の分割取得

現行

介護休業について、
介護を必要とする家族(対象家族)1人につき、一の要介護状態ごとに原則1回、
通算93日まで取得可能

介護休業とは・・・

労働者(日々雇用者を除く)が、要介護状態(負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態)の対象家族を介護するための休業です。

対象家族の範囲についても対象が広がりました。

現行

配偶者(事実婚を含む)、父母、子、
配偶者の父母
同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹
及び孫

改正内容

対象家族1人につき通算93日まで、3回(同一要介護状態でも可)を上限として、介護休業を分割して取得可能

改正内容

配偶者(事実婚を含む)、父母、子、配偶者の
父母
祖父母、兄弟姉妹及び孫(同居かつ扶養の要件が削除されました)

(2) 介護休暇の取得単位の柔軟化

現行

介護休暇について1日単位
での取得

介護休暇とは・・・

要介護状態にある対象家族の介護その他の世話をを行う労働者(日々雇用される方を除く)は、1年に5日(対象家族が2人以上の場合は10日)まで、介護その他の世話をを行うための休暇の取得が可能です。

改正内容

半日(所定労働時間の2分の1)単位での取得が可能
※一日の所定労働時間が4時間以下の労働者を除く
※半日単位で介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者を除外可(一日単位で取得可)

(3) 介護のための所定労働時間の短縮措置等

現行

介護のための所定労働時間の短縮措置
(選択的措置義務)について、介護休業と
通算して93日の範囲内で取得可能

介護のための所定労働時間の短縮措置(選択的措置義務)とは・・・

事業主は、要介護状態にある対象家族の介護をする労働者に関して、対象家族1人につき、以下のうちいずれかの措置を選択して講じなければなりません。

①所定労働時間の短縮措置 ②フレックスタイム制度 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度

改正内容

介護休業とは別に、利用開始から3年の間で
2回以上(同一要介護状態も含む)の利用が可能

(4) 介護のための所定外労働の制限(残業の免除)

現行

なし

改正内容

介護のための所定外労働の制限(残業の免除)について、対象家族1人につき、介護終了まで利用できる所定外労働の制限を新設

対象家族1人につき、介護の必要がなくなるまで、残業の免除が受けられる制度を新設しました。

(5) 有期契約労働者の育児休業・介護休業の取得要件の緩和

現行

有期契約労働者の方については、以下の要件を満たす場合に育児の取得が可能

- ① 申出時点で過去1年以上継続して雇用されていること
- ② 子が1歳になった後も雇用継続の見込みがあること
- ③ 子が2歳になるまでの間に雇用契約が更新されないことが明らかでないこと

改正内容

以下の要件に緩和

- ① 申出時点で過去1年以上継続し雇用されていること
- ② 子が1歳6か月になるまでの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこと

また、介護休業については、①申出時点で過去1年以上継続して雇用されていること、②介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこととなります。

(6) 子の看護休暇の取得単位の柔軟化

現行

子の看護休暇について1日単位での取得

改正内容

半日(所定労働時間の2分の1)単位での取得が可能
※一日の所定労働時間が4時間以下の労働者を除く
※半日単位で子の看護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者を除外可(一日単位で取得可)

子の看護休暇とは...

小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者(日々雇用者を除く)は、1年に5日(子が2人以上の場合は10日)まで、病気、けがをした子の看護又は子に予防接種、健康診断を受けさせるための休暇の取得が可能です。

(7) いわゆるマタハラ・パタハラなどの防止措置の新設

現行

・事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いは禁止

改正内容

- 左記に加え、上司・同僚からの、妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする嫌がらせ等(いわゆるマタハラ・パタハラなど)を防止する措置を講じることを事業主へ新たに義務付け。
- 派遣労働者の派遣先にも以下を適用。
 - ・育児休業等の取得等を理由とする不利益取扱いの禁止
 - ・妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする嫌がらせ等の防止措置の義務付け

詳細は → 厚生労働省HP: <http://www.mhlw.go.jp> サイト内検索

説明会等の案内は → 東京労働局HP: <http://tokyo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

育児・介護休業法

<お問い合わせ先> 雇用環境・均等部 指導課(両立、均等担当)

TEL 03-3512-1611 FAX 03-3512-1555

掲載例 1

育児・介護休業法等が改正されます！ ー平成29年1月1日施行ー

＜育児・介護休業法の主な改正点＞

1. 仕事と介護の両立のために

○介護休業：対象家族1人につき通算93日まで、3回（同一要介護状態も含む）を上限として取得可能となります。

○介護休暇：半日単位での取得が可能となります。

2. 仕事と育児の両立のために

○育児休業：有期契約労働者の取得要件が緩和されます。

○子の看護休暇：半日単位での取得が可能となります。

＜育児・介護休業法、男女雇用機会均等法の主な改正点＞

現行の、事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱いの禁止に加え、上司・同僚からの嫌がらせ等を防止する措置を講じることが事業主へ新たに義務付けられます。

【ホームページ】 <http://tokyo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>（東京労働局）
<http://www.mhlw.go.jp>（厚生労働省）サイト内検索→育児・介護休業法

【お問い合わせ先】 雇用環境・均等部 指導課（TEL 03-3512-1611）

掲載例 2

育児・介護休業法等が改正されます！ ー平成29年1月1日施行ー

＜主な改正ポイント＞

○ポイント1

介護休業が同一要介護状態でも3回まで分割して取得できるようになります。

○ポイント2

有期契約労働者の育児休業、介護休業の対象者の範囲が広がります。

○ポイント3

子の看護休暇、介護休暇が半日単位で取得できます。

○ポイント4

法律の対象となる子の範囲、対象家族の範囲が拡大されます。

○ポイント5

妊娠・出産・育児休業・介護休業を理由とした不利益取扱いについて、事業主による不利益取扱いの禁止に加え、上司・同僚からの嫌がらせ等を防止する措置を講じることが事業主へ新たに義務付けられます。

【ホームページ】 <http://tokyo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>（東京労働局）
<http://www.mhlw.go.jp>（厚生労働省）サイト内検索→育児・介護休業法

【お問い合わせ先】 雇用環境・均等部 指導課（TEL 03-3512-1611）

掲載例 3

育児・介護休業法等が改正されます！ ー平成29年1月1日施行ー

(1) 介護休業等の対象となる家族（対象家族）の範囲の拡大

(現行) 配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、同居かつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫

(改正後) 同居・扶養していない祖父母、兄弟姉妹及び孫が追加

(2) 介護休業の分割取得

(現行) 対象家族一人につき、一の要介護状態ごとに原則1回、通算93日まで取得可能

(改正後) 対象家族1人につき通算93日まで、通算3回まで（同一要介護状態でも可）を上限として、介護休業を分割して取得可能

(3) 介護のための所定労働時間の短縮措置等

(現行) 介護休業と通算して93日の範囲内で取得可能

(改正後) 介護休業とは別に、利用開始から3年の間で2回以上（同一要介護状態も含む）の利用が可能

(4) 介護のための所定外労働の制限（残業の免除）

(現行) 制度なし

(改正後) 対象家族1人につき、介護終了まで利用できる所定外労働の制限を新設

(5) 有期契約労働者の育児休業、介護休業の取得要件の緩和

(現行) 以下の要件を満たす場合に育児休業、介護休業の取得が可能（カッコ内は介護休業の要件）

①申出時点で過去1年以上継続して雇用されていること

②子が1歳になった後（介護休業開始予定日から起算して93日経過後）も雇用継続の見込みがあること

③子が2歳になるまで（介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から1年）の間に雇用契約が更新されないことが明らかでないこと

(改正後) 以下の要件に緩和（②2を削除、③を緩和）

①申出時点で過去1年以上継続し雇用されていること

②子が1歳6か月になるまで（介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月まで）に雇用契約がなくなることが明らかでないこと

(6) 子の看護休暇、介護休暇の取得単位の柔軟化

(現行) 1日単位での取得

(改正後) 半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得が可能

(7) いわゆるマタハラ等の防止措置の新設

(現行) 事業主による妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い禁止

(改正後) 上記に加え、上司・同僚からの、妊娠・出産、育児休業、介護休業等を理由とする嫌がらせ等を防止する措置を講じることを事業主へ新たに義務付け

詳細は → 厚生労働省HP：<http://www.mhlw.go.jp> サイト内検索 「育児・介護休業法」

説明会等は → 東京労働局HP：<http://tokyo-roudoukyoku.jsite.mhlw.go.jp/>

※詳細決定次第、随時ご案内いたします。

<お問い合わせ先>

雇用環境・均等部 指導課（両立、均等担当）TEL 03-3512-1611 FAX 03-3512-1555

雇用均等セミナー

～改正育児・介護休業法、男女雇用機会均等法等を解説します～

平成29年1月1日より、改正育児・介護休業法及び改正男女雇用機会均等法が施行されます。
つきましては、改正法の内容及び事業主の皆さまが講ずべき措置等を内容として、標記セミナーを開催いたします。参加は無料です。

【日 時】

- 第1回 平成28年11月 4日(金) 14:00～16:00
第2回 平成28年11月30日(水) 9:30～11:30
第3回 平成28年11月30日(水) 14:00～16:00

同内容の説明会を東京労働局(九段下)でも、随時開催しています。
詳細は、東京労働局のHPをご覧ください。

【場 所】

日本教育会館 一ツ橋ホール
(千代田区一ツ橋2-6-2、右記地図参照)

【定 員】

各回800人

【内 容】

- ・改正育児・介護休業法等について
- ・いわゆるマタハラ防止措置等について

※どの回も内容は同じです。

※定員になり次第、締め切らせていただきますので、ご了承ください(定員に達した場合のみご連絡いたします。参加票はお送りいたしませんので、当日、会場へお越しください)。

等



■交通機関のご案内
東京メトロ半蔵門線・都営新宿線・都営三田線
/ 神保町駅(出口A1)

※駐車場をご用意しておりませんので、公共交通機関をご利用ください。

【お問い合わせ先】

東京労働局雇用環境・均等部 指導課 両立担当(☎03-3512-1611)

～ 参 加 申 込 書 ～

参加をご希望の方は、以下をご記載の上ファックスにてお申込みください。

FAX番号 03-3512-1555

会社名 参加者職氏名	※スペースの都合上、原則1名でお願いします。
連絡先(電話)	※定員に達してしまった場合にご連絡いたしますので必ずご記載ください。
参加希望回	※いずれか1つに○をつけてください。 第1回 ・ 第2回 ・ 第3回

※お申し込みの際に提供いただいた個人情報は、本説明会の管理運営のみに使用し、説明会終了後速やかに廃棄します。

改正育児・介護休業法等に関する

個別相談会のご案内

改正育児・介護休業法及び改正男女雇用機会均等法が平成29年1月1日に施行されます。

育児・介護休業等規定の整備や新たに義務とされた、いわゆるマタハラ防止措置を適切に講じていただくため、個別にご相談に応じます。

◆ 日時

平成28年10月から週2回程度（下記参加申込書のとおり）

※11月以降は、東京労働局ホームページにて随時ご案内いたします。

◆ 会場

東京労働局共用会議室（千代田区九段南1-2-1 九段第3合同庁舎11階）

東京メトロ東西線／半蔵門線、都営新宿線 九段下駅（6番出口） 徒歩5分

※駐車場はご用意しておりませんので、公共交通機関をご利用ください。

◆ お申込み

事前に、下記申込票をFAXにて送付してください。

日時を調整の上、こちらからご連絡いたします。

★個別相談会では、以下の①②についてご相談をお受けします。必ず、希望されるご相談内容の番号に○を付けてお申し込みください。

①育児・介護休業等に関する規定整備方法に関すること

②いわゆるマタハラ防止措置に関すること

※改正法の内容そのものに関するご相談は、できる限り電話でのお問い合わせをお願いいたします。

【お問い合わせ先】

東京労働局雇用環境・均等部 指導課 両立担当（☎03-3512-1611）

～ 参 加 申 込 書 （10月分）～

申込みFAX番号 03-3512-1555

企業名		ご相談内容				○をつけてください（複数可） ① ・ ②		
ご出席者職氏名		ご連絡先（TEL）						
ご希望の日時 （第三希望まで記載ください）		10/4 （火）	10/6 （木）	10/11 （火）	10/18 （火）	10/19 （水）	10/26 （水）	10/27 （木）
	9:30～10:30							
	10:45～11:45							
	13:00～14:00							
	14:15～15:15							
	15:30～16:30							

※お申し込みの際に提供いただいた個人情報は、本説明会の管理運営のみに使用し、説明会終了後速やかに廃棄します。

平成 28 年 9 月 12 日

事業主団体各位

東京労働局 雇用環境・均等部
企 画 課 長

職場意識改善助成金の活用に係る周知依頼について

時下、ますますご清祥のこととお慶び申し上げます。

また、平素より当局の行政運営とりわけ、労働時間等の設定改善の取組につきまして、格別のご理解とご協力を賜り厚くお礼申し上げます。

さて、現在、各都道府県労働局では所定外労働の削減等、仕事と生活の調和に取り組む中小企業事業主を支援対象とした、平成28年度の職場意識改善助成金（以下「助成金」という。）の事業実施承認申請を受け付けております。

この助成金は、長時間労働の抑制、所定外労働の削減及び年次有給休暇の取得促進等の労働時間の設定改善を目的として、職場意識の改善のための研修の実施や労働時間管理の適正化に資する機械・器具の導入等に要した経費について、改善の成果に応じて助成金を支給するものです。

事業実施承認申請にはコースごとに申請期限が設けられており、その期限が迫っております。

今回、下記リーフレットを各1部送付致しますので、ご高覧いただきますとともに中小企業事業主の皆さまへの周知方よろしくお願い申し上げます。

なお、リーフレットには数に限りがございますが、会員企業の皆さまへ周知のため配布いただける場合は、必要部数をご連絡いただければ、後日郵送にてリーフレットを送付致します。

また、今回送付させていただいたリーフレットは厚生労働省のホームページ（http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/jikan/index.html）にも掲載されておりますので参考にして下さい。

記

- 1 「職場意識改善助成金」のご案内（職場環境改善コース）
- 2 「職場意識改善助成金」のご案内（所定労働時間短縮コース）
- 3 「職場意識改善助成金」のご案内（時間外労働上限設定コース）
- 4 「職場意識改善助成金」のご案内（テレワークコース）
- 5 「職場意識改善助成金申請事例集

照会先：東京労働局 雇用環境・均等部企画課
〒102-8306

東京都千代田区九段南1丁目2番1号
九段第3合同庁舎14階

電 話：03-6893-1100 ファックス：03-3512-1555
担当者：助成金係 谷山

「職場意識改善助成金」のご案内

(職場環境改善コース)

「労働時間等の設定の改善」※により、**所定外労働の削減や
年次有給休暇の取得促進**に取り組む中小企業事業主を支援します



- 労働時間管理の適正化を図りたい
- 労務管理について専門家に相談したい
- 年次有給休暇の取得を促進して社員のやる気をアップさせたい
- 飲食店での食器洗い乾燥機の導入など労働能率を向上させる設備・機器を導入したい

助成金を活用してワーク・ライフ・バランスを推進!!

※「労働時間等の設定の改善」とは、各事業場における労働時間、年次有給休暇等に関する事項について労働者の生活と健康に配慮するとともに、多様な働き方に対応した、より良いものとしていくことをいいます。

対象事業主

雇用する労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数が13日以下であって月間平均所定外労働時間数が10時間以上であり、労働時間等の設定の改善に積極的に取り組む意欲がある**中小企業事業主**

中小企業事業主の範囲→

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A. 資本または出資額	B. 常時使用する労働者
小売業(飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

助成内容

1. 支給対象となる取組 ～いずれか1つ以上実施してください～

- 労務管理担当者に対する研修
- 労働者に対する研修、周知・啓発
- 外部専門家によるコンサルティング(社会保険労務士、中小企業診断士など)
- 就業規則・労使協定等の作成・変更(計画的付与制度の導入など)
- 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(デジタコ)
- テレワーク用通信機器
- 労働能率の増進に資する設備・機器等(小売業のPOS装置、自動車修理業の油圧式リフト、運送業の自動洗車機など)(注:成果目標をいずれも達成した場合のみ、支給対象となります。)

などの
導入・更新

(※)原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

2. 成果目標

支給対象となる取組は、以下の「成果目標」の達成を目指して実施してください。

目的	成果目標
a 年次有給休暇の取得促進	労働者の年次有給休暇の年間平均取得日数(年休取得日数)を4日以上増加させる
b 所定外労働の削減	労働者の月間平均所定外労働時間数(所定外労働時間数)を5時間以上削減させる



3. 評価期間

「2. 成果目標」の評価期間は、事業実施期間中（事業実施承認の日から平成29年2月15日まで）の3か月を自主的に設定してください。

4. 支給額

「1. 支給対象となる取組」の取組の実施に要した経費の一部を、「2. 成果目標」を達成した場合に支給します。

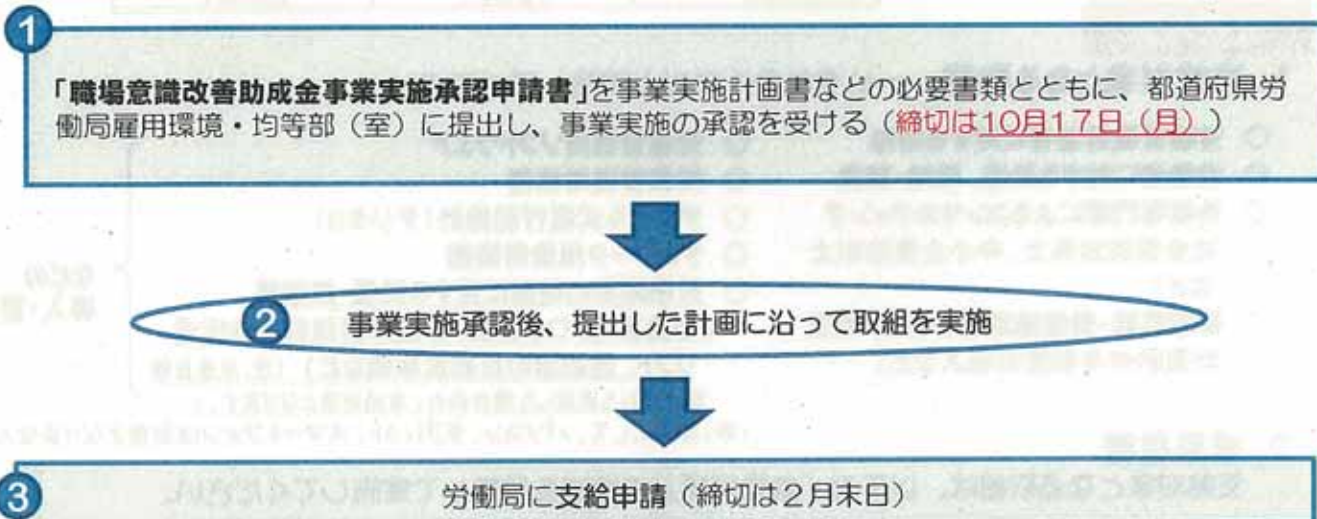
対象経費	助成額
謝金、旅費、借損料、会議費、雑役務費、印刷製本費、備品費、機械装置等購入費、委託費	対象経費の合計額×補助率 ※上限額を超える場合は上限額

成果目標の達成状況	a、bともに達成	どちらか一方を達成	どちらも未達成
補助率	3/4	5/8	1/2
上限額	100万円	83万円	67万円

※ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新の取組の場合は、下の表のとおりです。

成果目標の達成状況	a、bともに達成
補助率	3/4
上限額	100万円

利用の流れ



お問い合わせ先

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

詳しくは、事業場の所在地を管轄する労働局におたずねください。
労働局の所在地一覧は以下のウェブページをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

商業・映画・演劇業、保健衛生業、接客娯楽業の
事業場規模10人未満の中小企業事業主の皆さまへ

「職場意識改善助成金」のご案内 (所定労働時間短縮コース)

「労働時間等の設定の改善」※による**所定労働時間の短縮**を支援します



- 社員のワーク・ライフ・バランスを推進したい
- 労働時間管理の適正化を図りたい
- 労務管理について専門家に相談したい
- 飲食店での食器洗い乾燥機の導入など労働能率を向上させる設備・機器を導入したい

所定労働時間の短縮でワーク・ライフ・バランスを推進!!

※「労働時間等の設定の改善」とは、各事業場における労働時間、年次有給休暇等に関する事項について労働者の生活と健康に配慮するとともに、多様な働き方に対応した、より良いものとしていくことをいいます。

対象事業主

労働基準法の特例として法定労働時間が週44時間とされており（**特例措置対象事業場**）、かつ、所定労働時間が週40時間を超え週44時間以下の事業場を有する**中小企業事業主**

特例措置対象事業場の範囲

常時10人未満の労働者を使用する以下の①～④の業種の事業場が対象です。

- ①: **商業**(物品の販売、配給、保管若しくは賃貸又は理容の事業)
- ②: **映画・演劇業**(映写、演劇その他興行の事業。映画の製作の事業を除く。)
- ③: **保健衛生業**(病者又は虚弱者の治療、看護その他保健衛生の事業)
- ④: **接客娯楽業**(旅館、料理店、飲食店、接客業又は娯楽場の事業)

中小企業事業主の範囲 (AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。)

業種	A. 資本または出資額	B. 常時使用する労働者
小売業(飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

助成内容

1. 支給対象となる取組 ～いずれか1つ以上実施してください～

- 労務管理担当者に対する研修
- 労働者に対する研修、周知・啓発
- 外部専門家によるコンサルティング
(社会保険労務士、中小企業診断士など)
- 就業規則・労使協定等の作成・変更
(所定労働時間に関する規定の整備など)
- 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(デジタコ)
- テレワーク用通信機器
- 労働能率の増進に資する設備・機器等
(小売業のPOS装置、飲食店の自動食器洗い乾燥機など)

などの
導入・更新

(※)原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

2. 成果目標

支給対象となる取組は、以下の「成果目標」の達成を目指して実施してください。

事業主が事業実施計画において指定したすべての事業場において、週所定労働時間を2時間以上短縮して、40時間以下とすること。

3. 事業実施期間

事業実施期間中（事業実施承認の日から平成29年2月15日まで）に取組を実施してください。

4. 支給額

「1. 支給対象となる取組」の実施に要した経費の一部を、「2. 成果目標」を達成した場合に支給します。

対象経費	助成額
謝金、旅費、借損料、会議費、雑役務費、印刷製本費、備品費、機械装置等購入費、委託費	対象経費の合計額×補助率 ※上限額を超える場合は上限額

補助率	3/4
上限額	50万円

利用の流れ

1

「職場意識改善助成金事業実施承認申請書」を事業実施計画書などの必要書類とともに、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に提出し、事業実施の承認を受ける（締切は12月15日（木））



2

事業実施承認後、提出した計画に沿って取組を実施



3

労働局に支給申請（締切は2月末日）

お問い合わせ先

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

詳しくは、事業場の所在地を管轄する労働局におたずねください。
労働局の所在地一覧は以下のウェブページをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

限度基準を超える時間数での36協定を
締結している中小企業事業主の皆さまへ

「職場意識改善助成金」のご案内 (時間外労働上限設定コース)

「労働時間等の設定の改善」※による**時間外労働の上限設定**を支援します



- 社員のワーク・ライフ・バランスを推進したい
- 労働時間管理の適正化を図りたい
- 労務管理について専門家に相談したい
- 飲食店での食器洗い乾燥機の導入など労働能率を向上させる設備・機器を導入したい

時間外労働の上限設定でワーク・ライフ・バランスを推進!!

※「労働時間等の設定の改善」とは、各事業場における労働時間、年次有給休暇等に関する事項について労働者の生活と健康に配慮するとともに、多様な働き方に対応した、より良いものとしていくことをいいます。

対象事業主

現に「労働基準法第36条第1項の協定で定める労働時間の延長の限度等に関する基準」（厚生労働省告示）に規定する限度時間（**限度基準**※）を超える内容の時間外・休日労働に関する協定（**特別条項**）を締結している事業場を有する**中小企業事業主**。

※月45時間、年360時間等。

- ・それらの事業場において、これまでに特別条項を廃止したことがある場合は除く。
- ・告示に定める適用除外の事業又は業務を行う事業主は除く。

中小企業事業主の範囲（AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。）

業種	A. 資本または出資額	B. 常時使用する労働者
小売業(飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

助成内容

1. 支給対象となる取組 ～いずれか1つ以上実施してください～

- | | | |
|---|---|----------------|
| <ul style="list-style-type: none">○ 労務管理担当者に対する研修○ 労働者に対する研修、周知・啓発○ 外部専門家によるコンサルティング
(社会保険労務士、中小企業診断士など)○ 就業規則・労使協定等の作成・変更
(時間外・休日労働に関する規定の整備など) | <ul style="list-style-type: none">○ 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(デジタコ)○ テレワーク用通信機器○ 労働能率の増進に資する設備・機器等
(小売業のPOS装置、飲食店の自動食器洗い乾燥機など) | } などの
導入・更新 |
|---|---|----------------|

(※)原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

2. 成果目標

支給対象となる取組は、以下の「成果目標」の達成を目指して実施してください。

事業主が事業実施計画において指定したすべての事業場において、労働基準法第36条第1項の規定によって延長した労働時間数を短縮して、限度基準以下の上限設定を行うこと。

3. 事業実施期間

事業実施期間中（事業実施承認の日から平成29年2月15日まで）に取組を実施してください。

4. 支給額

「1. 支給対象となる取組」の実施に要した経費の一部を、「2. 成果目標」を達成した場合に支給します。

対象経費	助成額
謝金、旅費、借損料、会議費、雑役務費、印刷製本費、備品費、機械装置等購入費、委託費	対象経費の合計額×補助率 ※上限額を超える場合は上限額

補助率	3/4
上限額	50万円

利用の流れ

1

「職場意識改善助成金事業実施承認申請書」を事業実施計画書などの必要書類とともに、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に提出し、事業実施の承認を受ける（締切は12月15日（木））



2

事業実施承認後、提出した計画に沿って取組を実施



3

労働局に支給申請（締切は2月末日）

お問い合わせ先

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

詳しくは、事業場の所在地を管轄する労働局におたずねください。
労働局の所在地一覧は以下のウェブページをご覧ください。

<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

「職場意識改善助成金」のご案内 (テレワークコース)

「労働時間等の設定の改善」※及び仕事と生活の調和の推進のため、
終日、在宅またはサテライトオフィスにおいて就業するテレワーク
に取り組む中小企業事業主を支援します



- 社員の育児や介護と仕事の両立を支援したい
- 社員の通勤負担を軽減したい
- ワーク・ライフ・バランスを推進して社員のやる気をアップさせたい
- 優秀な人材を確保したい
- 災害時にも事業を継続させたい

対象者1人当たりの支給額(上限)が増えました!!

※「労働時間等の設定の改善」とは、各事業場における労働時間、年次有給休暇等に関する事項について労働者の生活と健康に配慮するとともに、多様な働き方に対応した、より良いものとしていくことをいいます。

対象事業主

テレワークを新規で導入する**中小企業事業主** ～試行的に導入している事業主も対象です～

中小企業事業主の範囲 (AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。)

業種	A. 資本または出資額	B. 常時使用する労働者
小売業(飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下



助成内容

1. 支給対象となる取組 ～いずれか1つ以上実施してください～

- **テレワーク用通信機器の導入・運用(※)**
(例)web会議用機器、社内のパソコンを遠隔操作するための機器など
(※)パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません
- **就業規則・労使協定等の作成・変更**
(例)テレワーク勤務に関する規定の整備
- **労務管理担当者や労働者に対する研修、周知・啓発**
- **外部専門家(社会保険労務士など)による導入のためのコンサルティング**
- **保守サポート料、通信費**
- **クラウドサービス使用料**



2. 成果目標

支給対象となる取組は、以下の「成果目標」を両方達成することを目指して実施してください。

- 評価期間に1回以上、対象労働者全員に、終日、在宅又はサテライトオフィスにおいて就業するテレワークを実施させる
- 評価期間において、対象労働者が終日、在宅又はサテライトオフィスにおいてテレワークを実施した日数の週間平均を、1日以上とする

3. 評価期間

「2. 成果目標」の評価期間は、事業実施期間（事業実施承認の日から平成29年2月15日まで）で、1か月から6か月の間で設定してください。

4. 支給額

「1. 支給対象となる取組」の実施に要した経費の一部を、「2. 成果目標」の達成状況に応じて支給します。

対象経費	助成額
謝金、旅費、借損料、会議費、雑役務費、印刷製本費、備品費、機械装置等購入費、委託費 ※ 契約形態が、リース契約、ライセンス契約、サービス利用契約などで「3. 評価期間」を超える契約の場合は、「3. 評価期間」に係る経費のみが対象	対象経費の合計額×補助率 (上限額を超える場合は上限額※) (※)「1人当たりの上限額」×対象労働者数 または「1企業当たりの上限額」のいずれか低い方の額

成果目標の達成状況	達成	未達成
補助率	3/4	1/2
1人当たりの上限額	15万円	10万円
1企業当たりの上限額	150万円	100万円

例えば、労働者100人の企業で、総務、経理部門5人に1人当たり20万円の機器を導入する場合、
所要額 20万円×5人 = 100万円
→ 15万円×5人 = 75万円を助成
※目標未達成の場合は、
10万円×5人 = 50万円を助成

利用の流れ

- 1 「職場意識改善助成金事業実施承認申請書」を事業実施計画書などの必要書類とともに、テレワーク相談センターに提出（締切は12月1日（木））
※ 厚生労働省から事業実施承認通知書が送付されます
- 2 事業実施承認後、提出した計画に沿って取組を実施
- 3 テレワーク相談センターに支給申請（締切は2月28日（火））
※ 厚生労働省から支給されます

お問い合わせ先

テレワーク相談センター

※職場意識改善助成金テレワークコースに関する申請書や問合せなどの受付は、厚生労働省委託事業テレワーク相談センター事業の受託者である一般社団法人日本テレワーク協会により行われています。

所在地：東京都千代田区神田駿河台1-8-11
東京YWCA会館3階
電話：0120-91-6479
URL：<http://www.tw-sodan.jp/>

(H28.4)

職場意識改善助成金申請事例集

【職場環境改善コース】

No	業 種	改善事業の種別	改善事業の詳細
1	サービス業 (医療、福祉)	① 外部専門家によるコンサルティング	① 社会保険労務士に、労務管理の現状分析、具体的な業務改善提案等についての助言・指導を受ける。
		② 労務管理担当者に対する研修	② 社会保険労務士を講師として招き、長時間労働の削減及び年次有給休暇取得促進の意義、労務管理の技法、法令に関する研修を受ける。
		③ 就業規則・労使協定等の変更	③ 労務管理や業務改善のために必要な就業規則等の変更を社会保険労務士に受ける。
2	サービス業 (医療、福祉)	外部専門家によるコンサルティング	事業場内で、業務改善会議を開催する際に外部専門家として社会保険労務士を招き、所定外労働時間の削減や年次有給休暇取得の妨げとなっている課題を抽出し、解決に導くアクションプラン作成に関する助言を依頼する。
3	卸売業	労務管理用機器の導入	これまでタイムカードにより把握し、乖離の補正等を行っていたものを、出退勤管理用 IC カード及びカードリーダーを導入することにより、労働時間管理の適正化・効率化を図る。
4	サービス業 (医療、福祉)	労務管理用ソフトウェアの導入	労務管理用ソフトウェアを導入し、労働時間をパソコンでデータ管理するとともに、勤務予定表等の作成もパソコンで処理することにより、業務の効率化を図る。
5	その他 (園芸サービス業)	① 労務管理用機器の導入	① パソコン接続式タイムレコーダーを導入することで、これまで自己申告で把握していた労働時間について管理を正確かつ容易にし、労務管理者の事務作業を削減するとともに、業務内容の改善検討への活用を図る。
		② 労働能率の増進に資する設備・機器等の更新	② 現有のハウスロータリー(うね成形機)は、旧型のため人手による作業を多く伴うなど、性能が低く老朽化し機能も不十分であったため、人手による作業が削減する新型への更新により、労働能率の増進を図る。
6	サービス業 (医療、福祉)	労働能率の増進に資する設備・機器等の導入	手動で行ってきた剪刀、鉗子、チューブ等の洗浄・消毒・乾作業について、全自動洗浄消毒機の導入により、労働能率の増進を図る。
7	その他 (不動産業)	労働能率の増進に資する設備・機器等の導入	手作業で行ってきた契約書作成、契約者への賃料請求書作成、不動産オーナーへの送金等の業務について、パソコン上で一元的に管理できる賃貸管理システム(ソフトウェア)の導入により、労働能率の増進を図る。
8	小売業	労働能率の増進に資する設備・機器等の導入	業務システムを導入し、事務職の業務の効率化(見積書等の作成から入金処理に至る入力業務の重複の解消)と施工・営業報告業務の効率化(手書きからシステムへの入力に変更)を通じて労働能率の増進を図る。 また、当該システムを円滑に導入するための研修を実施する。
9	その他 (印刷業)	労働能率の増進に資する設備・機器等の導入	制作物の校正は、目視確認のみでは漏れもあり負担が大きいため、デジタルデータの不備をチェックする検版ソフトを導入することにより、労働能率の増進を図る。
10	サービス業 (自動車整備業)	労働能率の増進に資する設備・機器等の導入	油圧式リフトを導入し、自動車整備作業の効率化と労働者の業務負担軽減を促進することにより、労働能率の増進を図る。

【所定労働時間短縮コース】

No	業 種	改善事業の種別	改善事業の詳細
1	小売業 (飲食料品 小売業)	労働能率の増進に資 する設備・機器等の 導入	労働者が手作業で行っている商品の包装作業について、自動 式カップシーラー機械（自動包装機）を導入することにより、 労働能率の増進を図る。
2	サービス業 (医療・福 祉)	労働能率の増進に資 する設備・機器等の 導入	昇降ベッドの増設により、柔道整復師等が一度に対応できる 患者数を増やし、柔道整復師や療術補助スタッフの手待ち時間 を減らすことにより、労働能率の増進を図る。
3	小売業 (飲食店)	労働能率の増進に資 する設備・機器等の 導入	労働者が手作業で行っている食器洗いについて、自動食器洗 い乾燥機を導入することにより、労働能率の増進を図る。

(H28. 9)