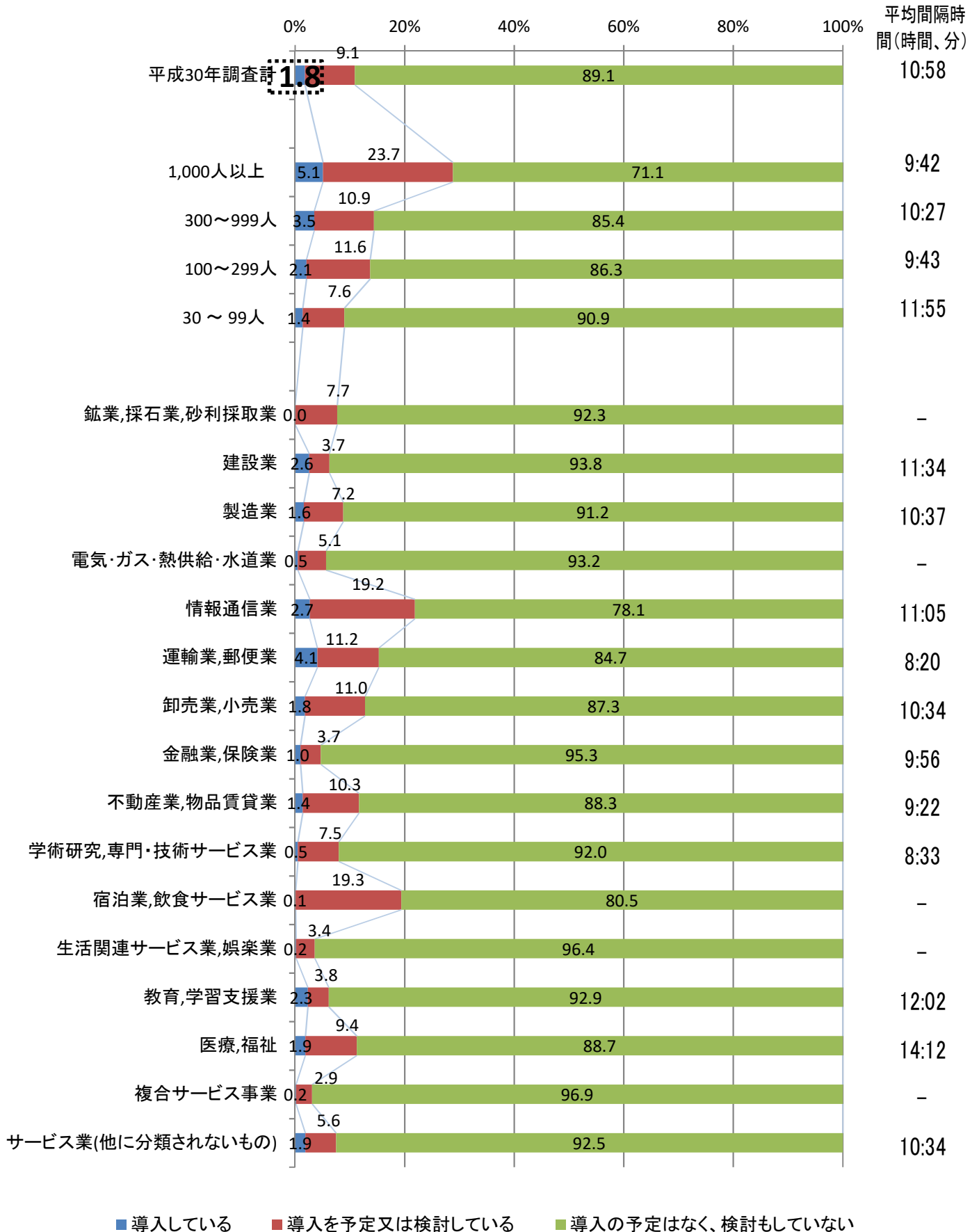


「勤務間インターバル制度普及促進のための 有識者検討会」報告書（案） 参考資料

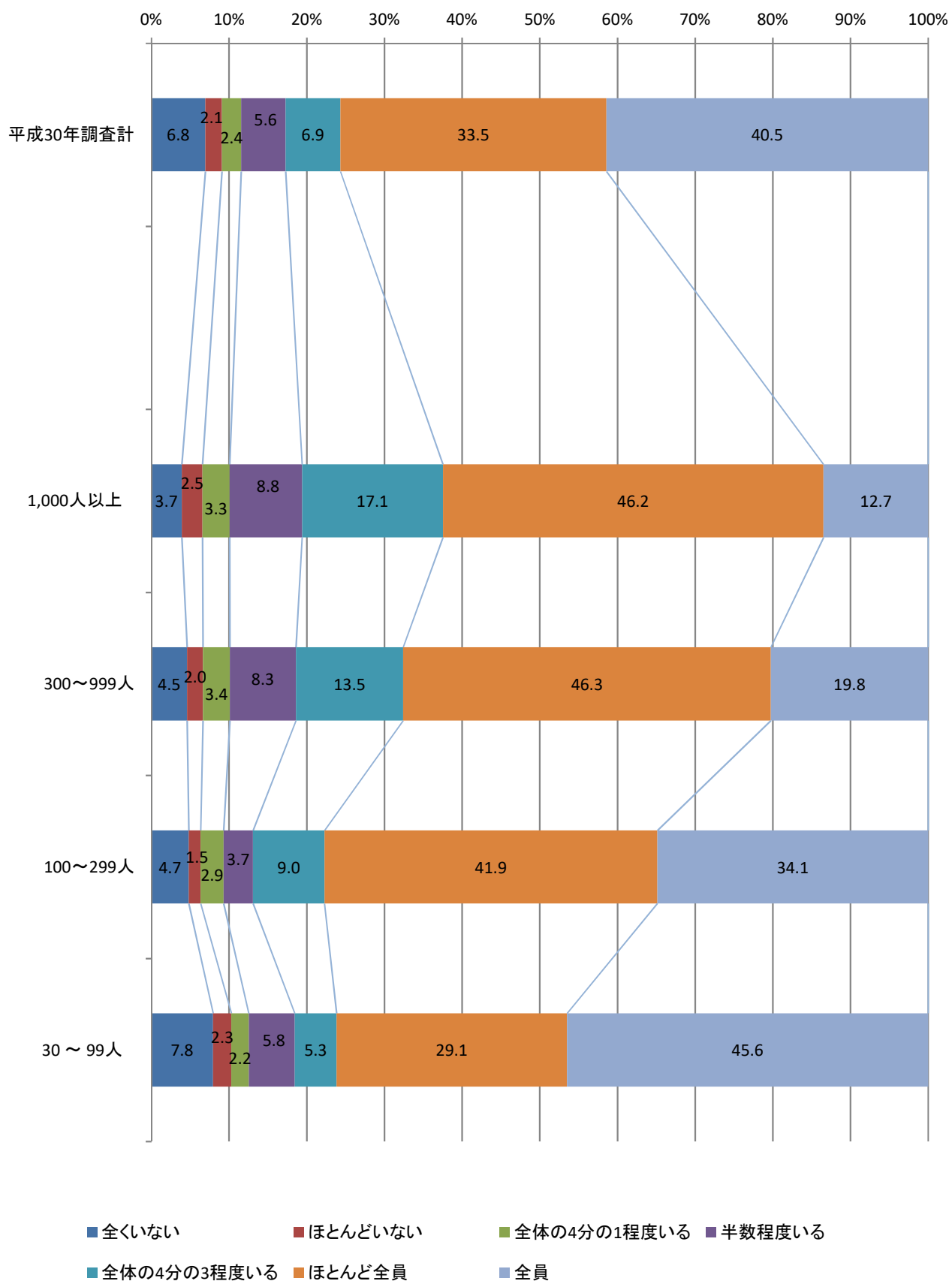
1	平成30年度就労条件総合調査	1
2	健康づくりのための睡眠指針2014	4
3	過労死等の防止のための対策に関する大綱の数値目標 ・・・・・・・・・・・・・・・・	6
4	労働基準法研究会第2部会（労働時間関係） 「深夜交替制労働に関する問題点と対策の方向について」 ・・・・・・・・・・・・・・・・	7
5	睡眠と労働生活の向上	12
6	平成29年「国民健康・栄養調査」の結果	13
7	時間外労働等改善助成金（勤務間インターバル 導入コース）の概要	14
8	働き方改革推進支援センターの概要	16
9	働き方・休み方改善コンサルタントの概要	18

平成30年就労条件総合調査

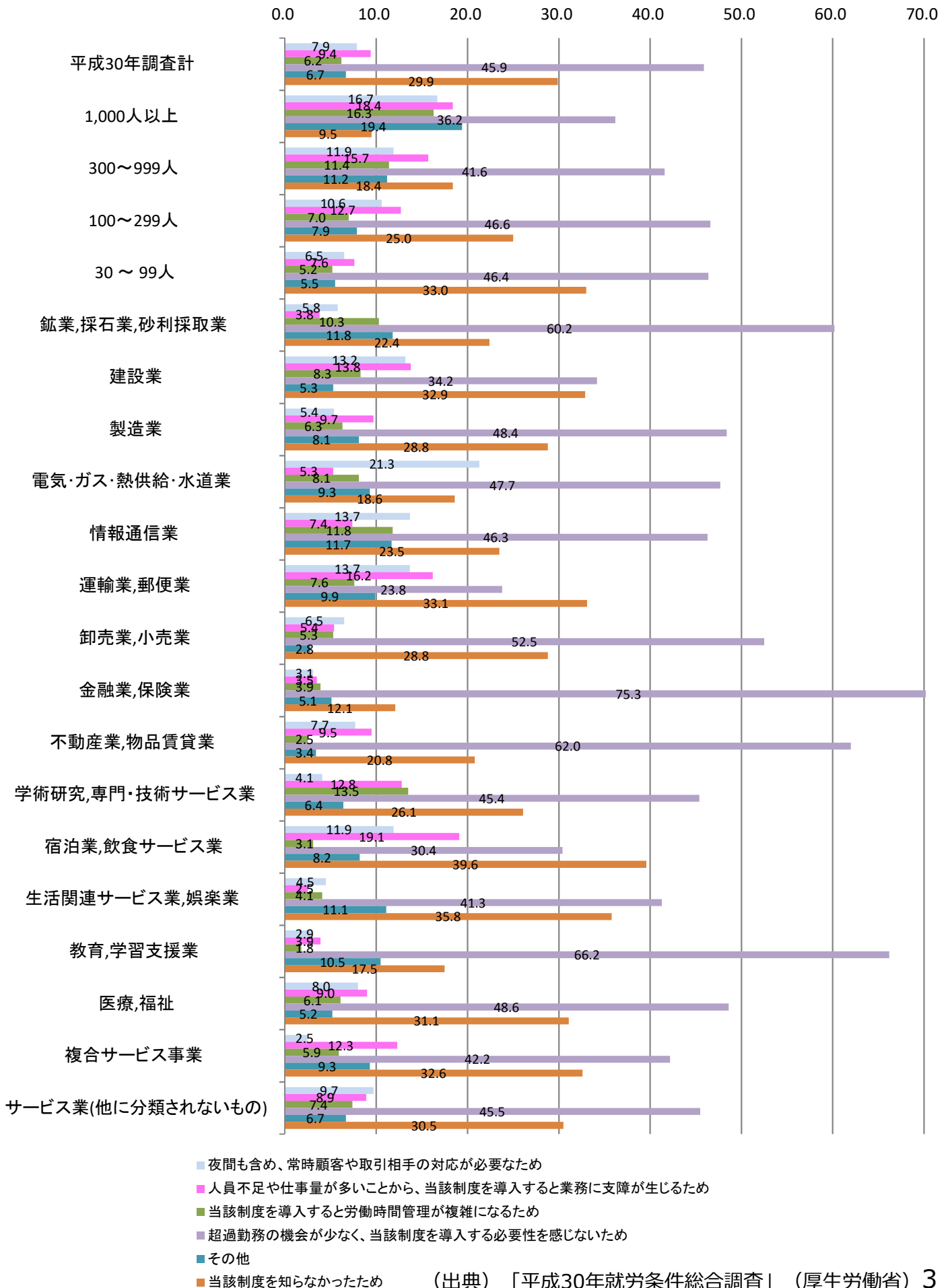
①勤務間インターバルの導入状況別企業割合、導入企業の平均間隔時間



② 実際の終業時刻から始業時刻までの間隔が11時間以上空いている労働者の状況別企業割合



③勤務間インターバル制度を導入していない理由別企業割合



健康づくりのための睡眠指針2014（厚生労働省）

第5条 年齢や季節に応じて、ひるまの眠気で困らない程度の睡眠を
5-①必要な睡眠時間は人それぞれ

1 日の睡眠時間については、日本の成人28,000人を対象にした横断研究において、7時間以上8時間未満が男性30.5%、女性29.9%、6時間以上7時間未満が男性28.6%、女性32.1%であり、6時間以上8時間未満の範囲に、およそ6割の者が該当するが、その一方で、6時間未満の者が男性12.9%、女性14.4%、8時間以上の者が男性28.1%、女性23.5%となっており、全体としては7時間前後をピークにした広い分布となっていることが示されている。

諸外国と同様に、日本における横断研究では、睡眠時間は、食欲や気分とともに、季節により変動することが示されている。例えば、米国の大学生を対象にした研究では夏に比べて冬に約25分睡眠時間が長くなることが示されており、長くなる原因としては日長時間の短縮が考えられている。

第1条 良い睡眠で、からだもこころも健康に。

1 - ③ 良い睡眠で、事故防止

スリーマイル島原子力発電所事故(1979年)やスペースシャトルチャレンジャー号事故(1986年)などにおいて、睡眠不足による眠気がその原因となった可能性が指摘されている。

日本における研究では、居眠り事故は、他の原因の事故に比べて死亡事故につながりやすいことが示されている。公共交通機関運転者やタクシー運転者を対象にした研究では、主観的眠気の強さに応じて交通事故発生の頻度が高いことが示されている。

米国における研究では、睡眠時間が6時間未満の者では、7時間の者と比べて、居眠り運転の頻度が高いことが、日本における研究では、交通事故を起こした運転者で、夜間睡眠が6時間未満の場合に追突事故や自損事故の頻度が高いことが示されている。ある介入研究では、夜間睡眠を1日当たり約5.8時間に制限すると、制限せずに約8.6時間眠らせた場合に比べて眠気が増し、注意力が低下することが示されている。また、朝8時から持続的に1日以上徹夜で覚醒させた介入研究では、認知・精神運動作業能力は、夜中の3時(17時間覚醒)で血中のアルコール濃度が0.05%(日本では0.03%以上で酒気帯び運転)の時と同程度に低下し、翌朝8時(24時間覚醒)にはさらに血中アルコール濃度0.1%(およそビール大瓶1本飲用に相当)の時と同程度に低下することが示されている。

日本の地域住民を対象とした研究において、睡眠時無呼吸症候群は、男性で約9%、女性で約3%と頻度が高く、日中の眠気を引き起こす代表的な睡眠障害であることが示されている。日本における横断研究では、中等度以上の睡眠時無呼吸症候群を有する患者では、そうでない者に比べて、5年間での複数回の事故経験が約2.4倍であることが示されている。また、睡眠時無呼吸症候群を有する患者では、経鼻持続陽圧療法で適切に治療を行うと、眠気が改善し、事故の発生率が低下することが示されている。

不眠症では、夜間睡眠の問題だけでなく、疲労感、注意集中力低下、眠気、意欲の減退など日中にも心身の症状を伴う。米国における研究では、こうした日中症状を伴う不眠症がある場合、外傷を起こす危険性が高いことが示されている。

過労死等の防止のための対策に関する大綱の数値目標

旧大綱	新大綱
<p>1 週労働時間60時間以上の雇用者の割合 5% 以下 (2020年まで) 【状況】2014年：8.5% ⇒ 2017年： 7.7% (総務省「労働力調査」(非農林雇用者で算出))</p>	<p>1 週労働時間60時間以上の雇用者の割合を5%以下 (2020年まで) <u>なお、特に長時間労働が懸念される週労働時間40時間以上の雇用者の労働 時間の実情を踏まえつつ、この目標の達成に向けた取組を推進する。</u> * 2017年：週40時間の雇用者のうち週60時間以上労働した者の割合は12.1% (総務省「労働力調査」(非農林雇用者で算出))</p>
(新規)	<p>2 <u>勤務間インターバル制度 (2020年まで)</u> <u>労働者30人以上の企業のうち、</u> 【目標1】 「制度を知らない」と回答する企業比率を20%未満とする。 <u>(2017年:制度を導入していない企業(全体の92.9%)のうち40.2% ⇒ 全体の37.3%)</u> 【目標2】 制度の導入企業割合を10%以上とする。(2017年：1.4%) (厚生労働省「平成29年就労条件総合調査」より算出)</p>
<p>2 年次有給休暇取得率70%以上 (2020年 まで) 【状況】2014年：47.6% ⇒ 2016 年：49.4% (厚生労働省「就労条件総合調査」)</p>	<p>3 年次有給休暇取得率を70%以上とする (2020年まで)。 特に、年次有給休暇の取得日数が0日の者の解消に向けた取組を推進する。 * 正社員の年休取得日数0日：16.1% (2011年) (独立行政法人労働政策研 究・研修機構「年次有給休暇の取得に関する調査」)</p>
<p>3 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事 業場の割合を80%以上 (2017年まで) 【状況】2013年 60.7% ⇒ 2016 年：56.6% (厚生労働省「労働安全衛生調査 (実態調査)」)</p>	<p>4 メンタルヘルス対策に取り組んでいる事業場の割合を80%以上とする (2022年まで)。 (厚生労働省「労働安全衛生調査 (実態調査)」)</p>
(新規)	<p>5 <u>仕事上の不安、悩み又はストレスについて、職場に事業場外資源を含めた 相談先がある労働者の割合を90%以上とする (2022年まで)。</u> * 2016年：71.2% (厚生労働省「労働安全衛生調査 (実態調査)」特別集計による)</p>
(新規)	<p>6 <u>ストレスチェック結果を集団分析し、その結果を活用した事業場割合を 60%以上とする (2022年まで)。</u> * 2016年：37.1% (厚生労働省「労働安全衛生調査 (実態調査)」特別集計による)</p>

労働基準法研究会第2部会（労働時間関係） 「深夜交替制労働に関する問題点と対策の方向について」

2 深夜交替制労働に関する問題点と対策の方向について

深夜交替制労働に関する問題点及び考慮すべき事項については、特に医学的、専門的見地に立った検討が必要であると考えられることから、本部会の決定により、「深夜交替制労働専門家会議」が設けられ、討議研究が行われてきた。専門家会議は、昭和59年3月以来検討を重ね、「医学的、専門的見地からみた深夜交替制労働の問題点と考慮すべき事項（別添）」のとおり検討の結果をとりまとめ、報告がなされた。

深夜交替制労働に関する規制のあり方としては、深夜交替制労働の実態は、業種・業態等によって多種多様であり、これに対して画一的な規制を加えることは実態にそぐわないこととなるおそれがあること、国際的にみても、女子年少者に対するものを別とすれば、主要先進国で深夜交替制労働について法的規制を加えている国はほとんどなく、ILOの夜間労働に関する三者構成諮問会議（1978年）においても政労使の見解が分かれ、国際的に認められている基準は存在しないこと、深夜交替制労働の問題点に対応して具体的にどのような措置がとられるべきかについては専門家の間でも必ずしも見解が一致しているとはいえないと考えられることからすると、当面は、労使が考慮すべき事項を指針として示すことが適当であると考えられる。

指針の作成に当たっては、専門家会議の報告（別添）を参考とし、さらに、深夜交替制労働についても労働時間管理、健康管理等の実態の一層の把握に努めることも必要であると考えられる。

（出典）労働基準法研究会第2部会（労働時間関係）「深夜交替制労働に関する問題点と対策の方向について」（昭和60年12月労働省）から検討会報告書（案）に關係する部分を抜粋

医学的、専門的見地からみた深夜交替制労働の問題点と考慮すべき事項

第1 深夜交替制労働の問題点

I 深夜勤務と生体リズム

1 深夜勤務の生理的機能に及ぼす影響

(1) 生理的機能の乱れ

人の生理的機能にはほぼ24時間を1周期として変動する現象（生体リズム）があり、自律神経系や内分泌系の変動にその現象が顕著に現れる。

生体リズムは、自然環境に対応した昼夜－活動、夜間－睡眠という生活様式を繰り返す中で形成されてきたものであり、昼間は交感神経系の優位な体制から夜間は副交感神経系の優位な体制へと変化し、これに関連する内分泌系の分泌の量は昼間に比べ夜間は少なくなる。

このような通常的生活様式における生体リズムに対し、深夜勤務の場合には、昼間－睡眠、夜間－活動という生活様式をとるため生理的機能に乱れを生ずることになる。

例えば、自律神経系や身体的機能の総合的指標と考えられる対応は、昼間に上昇し、夜間に低下する波動を繰り返すが、夜間に活動する場合には、体温の最高と最低の差が不明瞭で全体的に平坦化する。自立神経系の働き方等の指標となる尿中カテコールアミンについては、日勤から夜勤に交替した時、昼間と夜間の分泌が平坦化し、夜勤を継続するにつれて生体リズムの逆転の現象がみられるようになる。

また、内分泌系の変動をステロイドホルモン等の分泌の量で測定してみると、夜勤の場合には、分泌の量の平坦化する現象がみられる。

このような平坦化あるいは、逆転の現象は、自律神経系、内分泌系の活動の状況を示す各種のデータで一般的に確認されている。

(2) 生理的機能に乱れによる身体の負担の程度

深夜勤務時においては、活動に適した生理的機能を維持するため体温等に平坦化の現象が現れ、深夜勤務を継続するにつれて一層の平坦化をさらには逆転傾向がみられるのであるが、通常的生活環境においては、生体リズムが完全に逆転することはない。

したがって、深夜勤務の場合は、労働の態様、職場環境にもよるが、生理的機能の乱れによって日勤勤務に比べ労働の生理的負担の程度は相対的に強いと言えるが、生理的機能には、身体の活動の状況に対応した予備力が備わっているため、当該予備力の範囲内の生理的機能の乱れであれば、深夜勤務に伴う労働の生理的負担の程度の相対的な強まりが、直ちに身体に悪影響を及ぼすものではない。ただ、生理的機能の予備力の限界までの負担が長期間続くと、生体の抵抗性あるいは生理的機能に影響を及ぼす可能性がある。

なお、深夜勤務の連続日数については、適応という観点から長いほど望ましいとする見解もあるが、生理的な適応は理論的にはあるとしても、社会的要因等から、事実上完全な適応は不可能であり、むしろ、生理的負担に対する回復を重複し短くする方が望ましい。

(3) 生体リズムの同調を妨げる外部の要因

生体リズムは外的環境から独立して存在するものではなく、光、温度、音等の物理的要因、さらには、社会的、家庭的要因等によって大きく影響される。

社会的環境や家庭的環境は、通常的生活様式を基準に構成されているため、深夜勤務の場合、社会生活、家庭生活との調整が必ずしも容易ではなく、これが心身の変調をもたらす要因ともなり得るので、家族、企業の配慮が必要である。

また、精神活動や意識が逆に生理的機能を規制する側面があることにも留意すべきであろう。

2 深夜勤務と睡眠

(1) 夜間睡眠と昼間睡眠

夜間睡眠と昼間睡眠では、睡眠の量、質の両面でかなりの違いがみられる。

すなわち、昼間睡眠の場合は、入床から入眠までの時間（入眠潜時）は長くなり、入眠から覚醒までの時間（睡眠時間）は短くなる。また、睡眠時間中のノンレム睡眠の構造を脳波のパターンでみると覚醒に近い第1段階が増加し、最も眠りの深い第4段階が減少するとともに、睡眠周期が短くなることが指摘されている。

さらにレム睡眠の分布状況をみると昼間睡眠の場合には、レム睡眠の潜時が短縮し、レム睡眠の出現量が増加することも指摘されている。

(2) 睡眠の内容を規定する要因

昼間睡眠では、睡眠の内容が質、量とも不足しがちである。これは、体温や心拍数など身体機能が高まる時に睡眠をとることによる生理的機能の乱れによる面と、騒音、光などの外的環境条件による面の双方の影響に基づくものである。睡眠の内容は、外的環境によってかなり影響されるので、昼間の睡眠環境を夜間の睡眠環境と同様に整えるよう特段の配慮が必要である。

(3) 睡眠と個人差

高齢者（おおむね50歳以上）の場合には、加齢に伴い入眠困難が増し、睡眠時間が短くなり、中途覚醒が増加し、段階3、4の徐波睡眠が減少するなど睡眠が不足しがちになるので、一層の配慮が必要であるが、加齢現象については、個人差が大きい。

なお、睡眠については、朝型、夜型といった個人差の問題も関係している。

3 深夜勤務と生理的負担

深夜勤務の場合、労働の態様、職場環境にもよるが、生理的機能の乱れにより労働の生理的負担が相対的に強まること、生体リズムの位相のズレ等により睡眠が不足しがちになり、疲労の回復が妨げられることが指摘される。

4 深夜勤務と食事

消火器の運動や消化液の分泌は、食事の習慣、自律神経の働きなどによって左右される。夜間における生理的機能の乱れをできるだけ緩和し、健康を維持するため、食事の内容、規則的なとり方に留意すべきである。

II 深夜勤務と健康障害

イ 深夜勤務時には、自律神経系の機能が乱れることから、内臓諸器官に悪影響を及ぼすとの指摘があり、また、これらに加えて消化性腫瘍については食事の不規則等から、高血圧症についてはストレス等から、深夜交替制勤務との関係が問題にされているが、各種の調査結果をみると、深夜交替制勤務とこれら疾病との関係について因果関係がありとするもの、ないとするものの両方のデータがあり、明確な結論は得られていない。

ロ 上記イの背景としては、健康管理の充実、深夜勤務の携帯の改善等の事情を考慮する必要がある。

また、長時間労働者に、消化性潰瘍、胃炎等の発生が多いという銀行のデータ、3組3交替制から4組3交替制に切り替えた後、疾病の発生率が年々少なくなった鉄鋼のデータなどは、深夜勤務交替制勤務自体よりも身体的・精神的拘束時間の長さなど総対的な労働負荷の方が疾病に影響していることを示唆している。

Ⅲ 家庭生活、社会生活

家庭生活、社会生活は、通常の生活様式を基準に構成されているため、深夜交替制勤務従事者は、様々な影響を蒙ることになる。家庭生活、社会生活への影響としては、家族・子供との団らん時間の不足、家族の負担、社会的活動機会の不足、食事の不規則等があげられる。

もちろん、深夜交替制勤務の場合には、平日に各種の手続きや各種施設の利用が容易であるなどの利点もあるが、総じて消極的生活を余技なくされる場合が多い。

また、わが国の住宅事情では、騒音の防止、光のしゃ断が容易ではなく昼間睡眠が十分にとれない場合が多い。

これらの不利益を緩和するためには、個々人の工夫、家族の協力、企業の配慮が望まれる。

第2 深夜交替制労働に関し考慮すべき事項

I 番方編成

1 番方編成についての基本的考え方

イ 深夜交替制勤務の従事者では直の移行に生体リズムが直ちに追従できないため、生理的機能の乱れがあり、深夜勤務時には昼間睡眠の量、質両面の不完全さからこの乱れは増大する。深夜交替制勤務の従事者にはこの乱れを回復し、緩和するため余裕のある番方編成が必要である。

ロ 深夜交替制勤務により生ずる生理的機能の乱れ、睡眠の不足、家庭、社会生活の不利益をできるだけ緩和するためには、規則的な生活を維持することが大切である。このため具体的な勤務表の作成に当たっては、少なくとも交替の一周期の勤務表を事前に明確にすることにより、生体リズムの調整、生活の調整を容易にすることが必要である。

2 深夜勤務の回数

交替制勤務においては、とくに深夜勤務時に生体リズムの乱れや睡眠不足が生ずるおそれがある。

深夜勤務の回数は、総労働時間、組数、休日等によって左右されるが、完全24時間連続操業（原則として年間を通じ操業中断のないもの）の勤務形態にあつては4組3交替制の採用、週休型24時間操業（週休日に操業中断のあるもの）の勤務形態にあつては週休日の増加等により、深夜勤務の回数をできるだけ最小限にとどめることが望ましい。

3 深夜勤務等の時間外労働

1直（朝直）、2直（夕直）、3直（深夜直）の就床パターンをみると、睡眠時間は、3直は昼間睡眠になること、1直は早朝に起床することになることから、3直、1直、2直の順に短くなり、また、深夜直以外は一般生活に近い生活を保とうとする傾向があることから、就寝時刻が1直と2直の間で終業時刻の違いほどには違わない。

睡眠は、疲労回復の最大の源であり、睡眠の量、質を確保することが基本的に必要であるが、その基礎条件として就寝時間（長さ）を確保する必要がある。とくに交替制勤務の時間外労働では、深夜直の場合のもとより、夕直の場合には時間外労働の長さによって就寝時刻が著しく遅くなることなどから時間外労働はできるだけ抑制することが望ましい。

4 深夜直明けの休息时间

生体リズムの不整合による生理的機能に乱れは深夜直で最も大きく、次の朝直または夕直に移行する前に回復を図るための時間が必要であり、少なくとも1回の夜間睡眠を含め24時間の休息时间を経た後で次の直に入ることが望ましく、夜間睡眠を2回とることが可能であれば、さらに生体リズムの調整上大きな効果が期待できる。

5 深夜勤務中における仮眠時間の付与

深夜勤務中の仮眠は生体リズムの調整、疲労の回復に有効であり、仮眠を与える場合には、できれば最初の睡眠周期を経過するのに必要な時間（およそ2時間程度がよいが、30分程度でも効果あり）を与えることが効果的である。

6 深夜勤務の連続日数

深夜勤務の連続日数は、生理的負担に対する回復を重視し、短くすることが望ましいとの労働衛生的見地を踏まえ、家庭生活、社会生活との調査を考慮しつつ、設定することが望ましい。

7 交替順序

生体リズムの本来の周期は、24時間よりやや長いために位相前進より位相遅延の方が同調しやすいものと考えられており、そのことは西方飛行の方が東方飛行よりも再同調期が短いことにも表れている。時差と交替制勤務では睡眠の条件は異なるが、位相遅延の方が同調しやすいことから、交替順序は正順が望ましい。

II 健康管理

1 健康診断の実施

イ 健康診断を行うに当たっては、特に、①既往歴の調査に当たっては深夜交替制勤務が症状を悪化させるおそれのある疾病の有無とその治療状況、また、業務歴の調査にあつては夜勤の態様及び期間、②自覚症状の検査にあつては、疲労や睡眠不足、消火器疾患等に関連する事項を中心とした問診、③他覚症状の検査にあつては、本人の訴え及び問視診に基づき以上の疑いのある事項を中心とした医師の判断により選定された検査項目を必要に応じて実施すべきである。

ロ 深夜交替制勤務に伴う睡眠の不完全、食事の不規則、その他が症状を悪化させるおそれのある疾病を有する者については、健康診断の結果等を踏まえ、日勤勤務への転換、作業の転換等適切な措置を講ずるべきである。

ハ 健康状態の観察は健康診断だけではなく、日常の観察も大切であり、管理・監督者の十分な配慮と健康相談体制の整備が望まれる。

2 衛生教育の実施

深夜交替制従事者は、生体リズムの乱れ、睡眠の不完全、家庭生活、社会生活のズレなど健康管理、生活の面での影響が大きい。

このため、睡眠の重要性、生活調整の必要性を十分理解させ、睡眠、食事などの日常的な健康管理はもとより、健康状態の観察、交替制に対応した生活リズムの調整が的確に行われるよう家族を含めた衛生教育、指導が重要である。

3 その他

イ 仮眠が許容される職場では清潔で環境の整った仮眠施設の整備が望ましい。

ロ 夜間の食事については、栄養的にバランスのとれた消化の良い食事を規則的にとることが望ましい。

III 家庭生活、社会生活

1 昼間睡眠を良好ならしめるための環境整備（寮・社宅の防音等）が望ましい。

2 通勤については、時間的に有利で安全な手段（会社バス等）を確保することが望ましい。

3 深夜交替制従事者の過程環境（要介護者の有無等）について配慮することが望ましい。

4 労働者は使用者の衛生教育の示すところを十分参考にし、生活が不規則にならないことなど健康の確保を図る必要がある。

睡眠と労働生活の向上

V 睡眠問題の対策

2 勤務間インターバルの確保

上記のように働く時間に対する規制は長年にわたって行われてきた。それに対して、休息の時間を確保するという、逆の発想による対策がある。具体的には、退勤から次の出勤までの時間間隔（勤務間インターバル）を規制するものである。こうすることで、休息の時間が守られるとともに、睡眠の時間も確保されれば好都合である。欧州連合では、この勤務間インターバルを24時間につき最短でも連続11時間と定めている。また、1週当たり労働時間の上限を48時間、7日ごと最短連続休息時間を24時間とも定めている。

問題は、連続11時間という基準である。交代勤務者に関しては、いくつかの研究成果がある。看護師を対象にした横断研究では、あるシフトから次のシフトまでの間隔が11時間未満となる回数が多くなるほど、不眠、強い眠気、過労症状は増加した（図8上）。同じグループによる縦断研究では、追跡1年間でシフト間隔11時間未満の回数を変化に基づき、増加群、減少群、不変群に分類した。その結果、増加群では交代勤務に伴う睡眠問題が増加傾向で、減少群では過労症状が少なくなることが明らかになった（図8下）。一方、対照群のない、前後比較の研究ではあるが、追跡1年間でシフト間隔11時間未満の回数が減少した群では、睡眠時心拍変動の解析から、副交感神経系優位となることが報告されている。

ところが、日勤群における勤務間インターバルの効果はどういうわけか、実証されていない。にもかかわらず、労働時間対策の一つとして取り上げられたりするのは時期尚早に思える。基本的なデータの蓄積がまさに求められている。なお、インターバルの長さは同じでも、そのタイミングが異なると（昼間か夜間か）、体内時計の影響によって、得られる効果は変わることには注意を要する）。

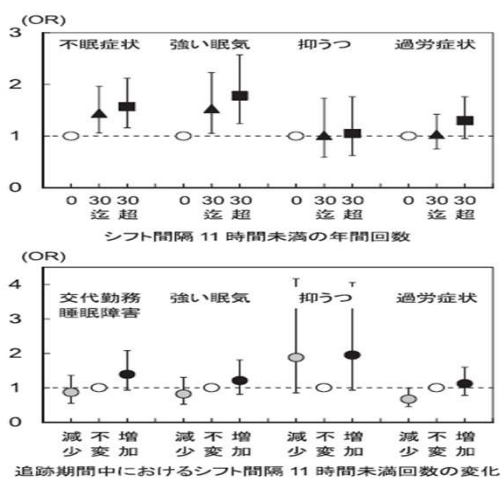


図8 短いシフト間隔と健康問題の横断的関連⁵³⁾ (上段)と縦断的関連⁵⁴⁾ (下段)
 上段：縦軸はシフト間隔11時間未満の年間回数が0回を基準(=1)にした調整済みオッズ比(OR)と95%信頼区間(縦棒)。調整：年齢、性別、年間夜勤回数、夜勤従事年数、雇用形態。
 下段：縦軸は追跡期間中にシフト間隔11時間未満の回数が不変の群を基準(=1)にした調整済みオッズ比(OR)と95%信頼区間(縦棒)。調整：性別、年齢、初回の独立変数得点・年間シフト間隔11時間未満回数・年間夜勤回数、初回から1年後への年間夜勤回数の変化。

平成29年「国民健康・栄養調査」の結果（厚生労働省）

3. 睡眠の状況

1日の平均睡眠時間は6時間以上7時間未満の割合が最も高く、男性 35.0%、女性 33.4%である。6時間未満の者の割合は、男性 36.1%、女性 42.1%であり、性・年齢階級別にみると、男女とも40歳代で最も高く、それぞれ48.5%、52.4%である。

ここ1ヶ月間、睡眠で休養が十分にとれていない者の割合は20.2%であり、平成21年から推移で見ると、有意に増加している。

図 35 1日の平均睡眠時間(20歳以上、性・年齢階級別)

問:ここ1ヶ月間、あなたの1日の平均睡眠時間はどのくらいでしたか。

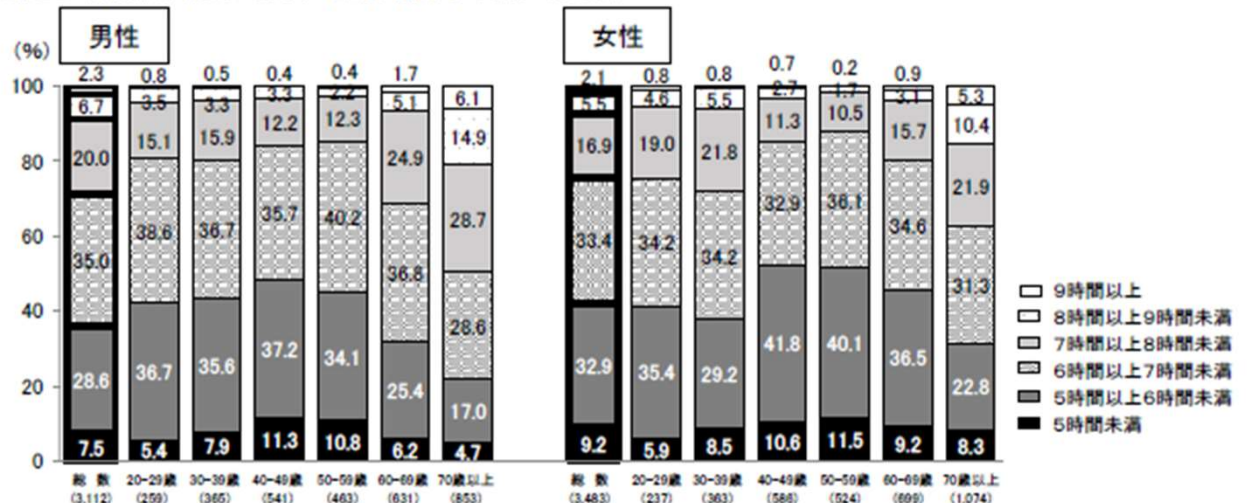
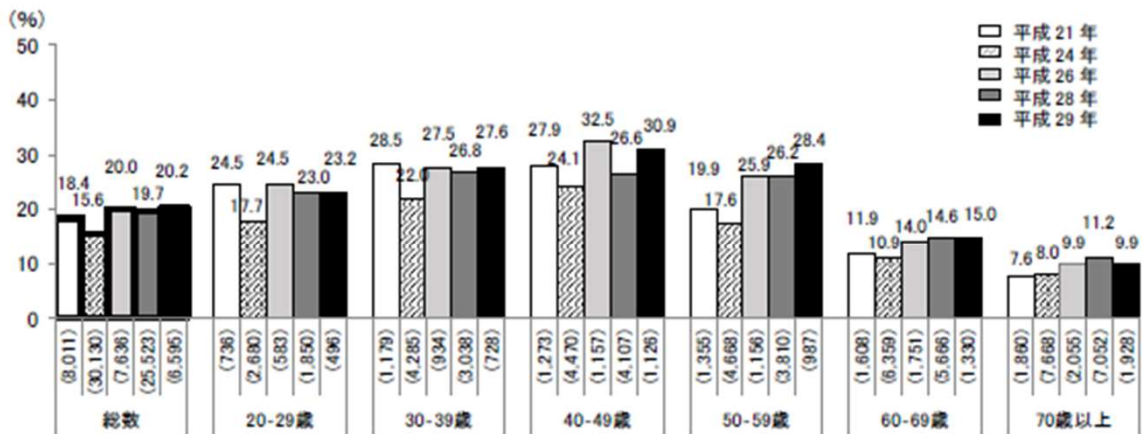


図 36 睡眠で休養が十分にとれていない者の割合の年次比較

(20歳以上、男女計・年齢階級別)(平成21年、24年、26年、28年、29年)

問:ここ1ヶ月間、あなたは睡眠で休養が充分にとれていますか。



※「睡眠で休養が十分にとれていない者」とは、睡眠で休養が「あまりにとれていない」又は「まったくとれていない」と回答した者。
 ※年齢調整した、睡眠で休養が十分にとれていない者の割合(総数)は、平成21年で19.4%、平成24年で16.3%、平成26年で21.7%、平成28年で20.9%、平成29年で21.9%であり、平成21年から推移で見ると、有意に増加している。

(参考)「健康日本21(第二次)」の目標
 睡眠による休養を十分にとれていない者の割合の減少
 目標値: 15%

「時間外労働等改善助成金」 （勤務間インターバル導入コース）のご案内

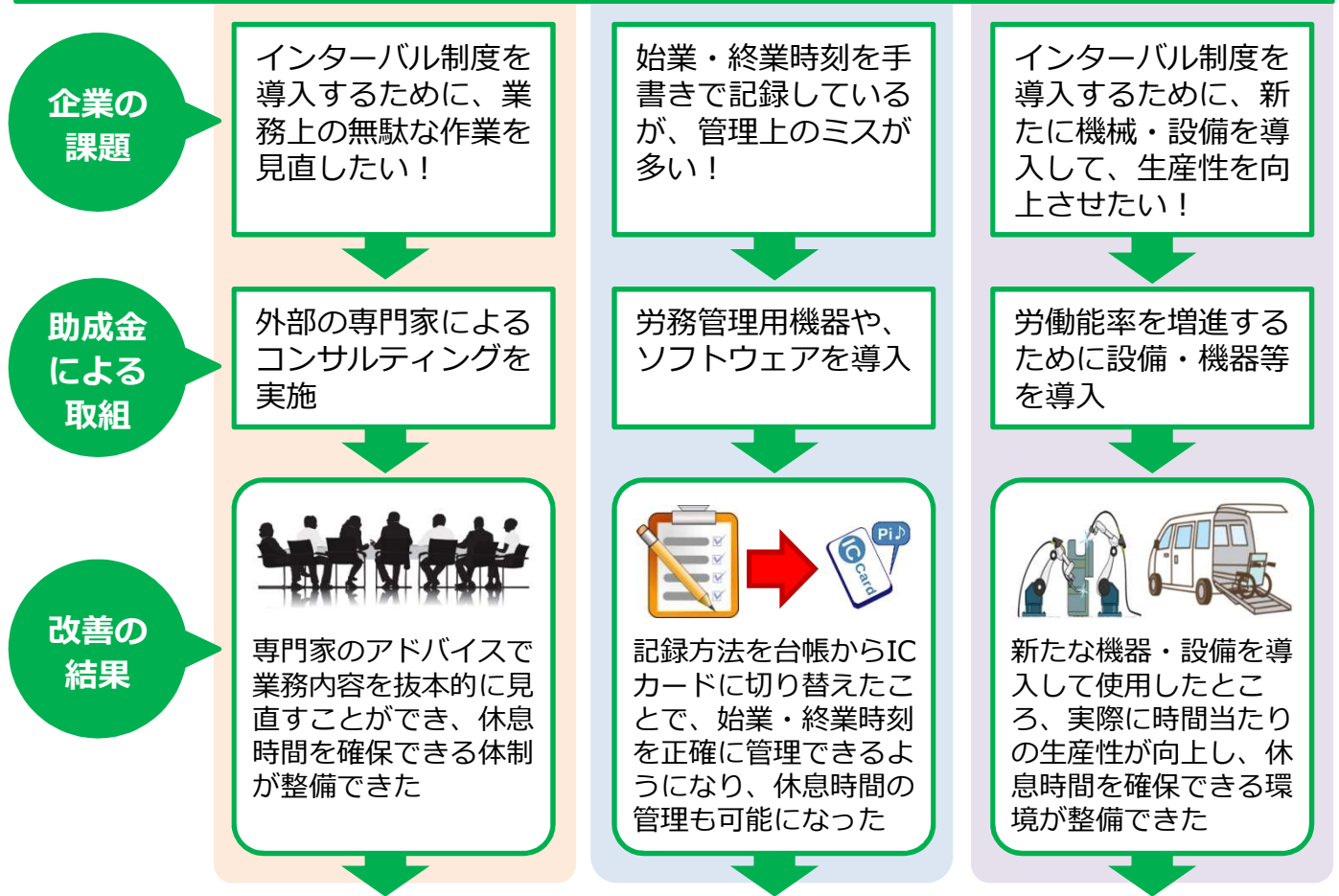
「勤務間インターバル」とは、勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休息時間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るものです。

このコースでは、勤務間インターバルの導入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。

▶ 平成30年度から、以下のとおり助成内容を拡充しました

- 一定の要件を満たした場合に、助成率を 3/4 から 4/5 に上乘せして支給
- 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入、業務研修、人材確保等のための費用等、助成対象となる取組を追加

課題別にみる助成金の活用事例



生産性の向上などを図ることにより、勤務間インターバルを導入 !!

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。

また、ご不明な点やご質問がございましたら、事業場の所在地を管轄する都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室 におたずねください。



労働局の所在地一覧は、厚生労働省HPに掲載しています。
<http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaennai/roudoukyoku/>

時間外労働等改善助成金

検索

勤務間インターバル導入コースの助成内容

対象事業主

労働者災害補償保険の適用事業主であり、次の①から③のいずれかに該当する事業場を有する中小企業事業主(※1)であること

- ① 勤務間インターバルを導入していない事業場
- ② 既に休息时间数が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 既に休息时间数が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

(※1) 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

支給対象となる取組

～いずれか1つ以上を実施すること～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※2)
- ② 労働者に対する研修(※2)、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(※3)
- ⑦ テレワーク用通信機器の導入・更新(※3)
- ⑧ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(※3)

(※2) 研修には、業務研修も含まれます。

(※3) 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。

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。

- **新規導入**【対象事業主が①に該当する場合】
新規に所属労働者の半数を超える労働者を対象とする勤務間インターバルを導入すること。
- **適用範囲の拡大**【対象事業主が②に該当する場合】
対象労働者の範囲を拡大し、所属労働者の半数を超える労働者を対象とすること
- **時間延長**【対象事業主が③に該当する場合】
所属労働者の半数を超える労働者を対象として、休息时间数を2時間以上延長して、9時間以上とすること。

支給額

上記「成果目標」を達成した場合に、支給対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。補助率と上限額については、「新規導入」に該当するものがある場合は表1により、「適用範囲の拡大」又は「時間延長」のみの場合は表2により、最も短い休息时间数に応じたものになります。

【表1】新規導入に該当するものがある場合

休息时间数 (※4)	補助率 (※5)	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	3/4	40万円
11時間以上	3/4	50万円

【表2】適用範囲の拡大・時間延長のみの場合

休息时间数 (※4)	補助率 (※5)	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	3/4	20万円
11時間以上	3/4	25万円

(※4) 事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休息时间数のうち、最も短いものを指します。

(※5) 常時使用する労働者数が30名以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑧を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5となります。

利用の流れ

申請書の記載方法については、申請マニュアルをご活用ください。

「交付申請書」を事業実施計画書などの必要書類とともに、最寄りの労働局雇用環境・均等部(室)に提出(締切は12月3日(月))

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施

労働局に支給申請(締切は2月15日(金))

『働き方改革』に取り組む 中小企業・小規模事業者の皆さまを支援します !!

働き方改革推進支援センター

「働き方改革推進支援センター」って何？

「働き方改革推進支援センター」は、就業規則の作成方法、賃金規定の見直し、労働関係助成金の活用など、『働き方改革』に関連する様々なご相談に総合的に対応し、支援することを目的として、全国47都道府県に設置されています。

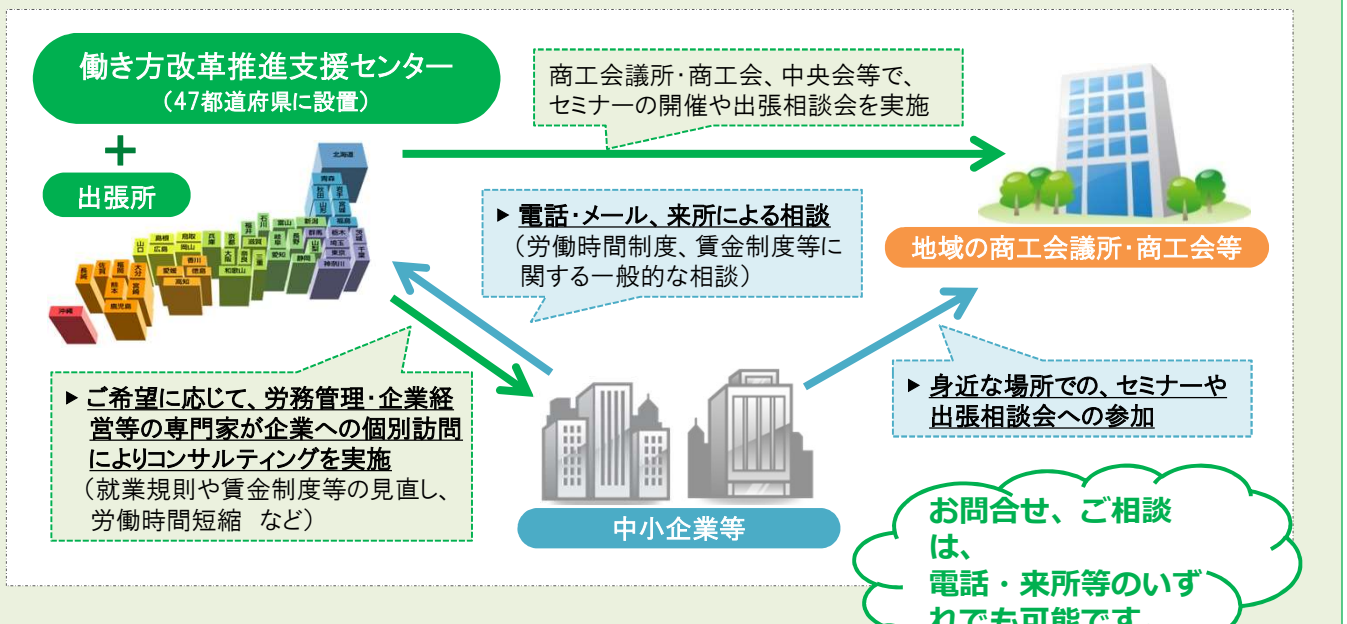
より身近な場所できめ細かな相談支援を実施するため「出張所」を設置している地域もありますので、お近くの支援センターや出張所を、是非お気軽にご利用ください。

★ 以下の4つの取組をワンストップで支援します。

- ① **長時間労働の是正**
- ② **同一労働同一賃金等非正規雇用労働者の待遇改善**
- ③ **生産性向上による賃金引上げ**
- ④ **人手不足の解消に向けた雇用管理改善**

例えば、
以下のようなことを
総合的に検討して支援！

- ・弾力的な労働時間制度
- ・業種に応じた業務プロセス等の見直し方法
- ・利用できる国の助成金



働き方改革推進支援センター連絡先一覧

名称	住所	電話番号
北海道働き方改革推進支援・賃金相談センター	札幌市中央区北四条西5-1 アスティ45ビル3階	0800-919-1073
北海道働き方改革推進支援・賃金相談センター出張所	旭川市八条通15丁目74-9	0120-332-360
青森県働き方改革推進支援センター	青森市青柳2-2-6	0800-800-1830
岩手県働き方改革推進支援センター	盛岡市山王町1-1	0120-198-077
宮城県働き方改革推進支援センター	仙台市青葉区本町1-9-5 五条ビル4階	022-211-9003
秋田県働き方改革推進支援センター	秋田市大町3-2-44 大町ビル3階	0120-695-783
山形県働き方改革推進支援センター	山形市七日町3-1-9	0800-800-9902
福島県働き方改革推進支援センター	福島市御山字三本松19-3	0120-541-516
茨城県働き方改革推進支援センター	水戸市桜川2-2-35 茨城県産業会館2階	0120-971-728
栃木県働き方改革推進支援センター	宇都宮市宝木本町1140-200	028-601-9001
群馬県働き方改革推進支援センター	前橋市元総社町528-9	0120-486-450
埼玉働き方改革推進支援センター	さいたま市大宮区吉敷町1丁目103 大宮大鷹ビル306号	048-729-4420
千葉働き方改革推進支援センター	千葉市中央区新田町6-6 荒井ビル3階A室	043-304-6133
東京働き方改革推進支援センター	千代田区二番町9-8	0120-662-556
東京働き方改革推進支援センター分室	立川市柴崎町2-2-23 第2高島ビル5階	0120-662-556
神奈川県働き方改革推進支援センター	横浜市中区尾上町5-80 神奈川中小企業センター9階	045-307-3775
神奈川県働き方改革推進支援センター出張所	海老名市めぐみ町6番2号 海老名商工会議所内	046-204-6111
新潟県働き方改革推進支援センター	新潟市中央区東大通2丁目3-26 プレイス新潟1階	025-250-5222
働き方改革推進支援センター富山	富山市千歳町1-6-18 河口ビル2階	076-431-3730
石川県働き方改革推進支援センター	金沢市尾山町9-13 金沢商工会議所会館3階	0120-319-339
福井県働き方改革推進支援センター	福井市西木田2-8-1 福井商工会議所ビル1階(ふくいジョブステーション)	0120-14-4864
山梨県働き方改革推進支援センター	甲府市丸の内2丁目34-1 共栄ビル2階	0120-338-737
長野県働き方改革推進支援センター	長野市中御所岡田131番地10 長野県中小企業団体中央会内	0800-800-3028
岐阜県働き方改革推進支援センター	岐阜市神田町6-12 シンザ神田5階	058-201-5832
静岡県働き方改革推進支援センター	静岡市葵区追手町44番地の1 静岡県産業経済会館5階	0800-200-5451
愛知県働き方改革推進支援センター	名古屋市熱田区三本松町3番1号	0120-868-604
愛知県働き方改革推進支援センター豊橋出張所	豊橋市花田町字石塚42-1 豊橋商工会議所内	0800-200-5262
三重県働き方改革推進支援センター	津市丸之内養正町4-1 森永三重ビル3階	0120-331-266
滋賀働き方改革推進支援センター	大津市打出浜2番1号 「コロボしが21」6階	0120-376-020
京都働き方改革推進支援センター	京都市右京区西大路五条下ル東側 京都府中小企業会館4階	0120-420-825
大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター	大阪市北区茶屋町1-27 ABC-MARTビル5階	0120-79-1149
大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター堺出張所	堺市堺区南花田口町2-3-20 三共堺東ビル6階	0120-601-144
兵庫県働き方改革推進支援センター	神戸市中央区雲井通5-3-1 サンパル7階	078-806-8425
奈良県働き方改革推進支援センター	奈良市西木辻町343-1	0120-414-811
和歌山県働き方改革推進支援センター	和歌山市北出島一丁目5-46 和歌山県労働センター1階	0120-731-715
働き方改革サポートオフィス鳥取	鳥取市富安1丁目152 SGビル4F	0800-200-3295
島根働き方改革推進支援センター	松江市母衣町55-4 島根県商工会館4階	0120-103-622
岡山県働き方改革推進支援センター	岡山市北区野田屋町2-11-13 旧あおば生命ビル7階	086-201-0780
広島働き方改革推進支援センター	広島市中区基町11-13 合人社広島紙屋町アネクス4階	0120-610-494
働き方改革サポートオフィス山口	山口市小郡高砂町2-11 新山ロビル601号室	083-976-6227
徳島県働き方改革推進支援センター	徳島市南末広町5-8-8 徳島経済産業会館2階	0120-967-951
香川県働き方改革推進支援センター	高松市番町2丁目2番2号 高松商工会議所会館5階	0800-888-4691
愛媛県働き方改革推進支援センター	松山市大手町2丁目5番地7 松山商工会館別館1階	0120-500-987
高知県働き方改革推進支援センター	高知市布師田3992番地2 高知県中小企業会館1階	0120-899-869
福岡県働き方改革推進支援センター	福岡市中央区天神1-10-13 天神MMTビル7階	0800-888-1699
佐賀県働き方改革推進支援センター	佐賀市川原町8-27	0120-610-464
長崎県働き方改革推進支援センター	長崎市五島町3-3 プレジデント長崎2階	0120-168-610
熊本県働き方改革推進支援センター	熊本市中央区細工町1丁目51 スコアビル2階-E	096-353-1700
大分県働き方改革推進支援センター	大分市府内町1-6-21 山王ファーストビル3階	097-535-7173
宮崎県働き方改革推進支援センター	宮崎市橋通東4-1-4 宮崎河北ビル7階	0985-27-8100
鹿児島県働き方改革推進支援センター	鹿児島市下荒田3丁目44-18 のせビル2階	099-257-4823
沖縄県働き方改革推進支援センター	那覇市前島2-12-12 セントラルコ・兼陽205	0120-420-780

働き方・休み方改善コンサルタント

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現のため、働き方や休み方の見直しに取り組む企業に、専門家が無料でアドバイスや資料提供等の支援を行います。

【対象となる方】

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現のため、働き方や休み方の見直しに取り組む企業（規模・業種は問いません。）

【支援内容】

都道府県労働局に配置された「働き方・休み方改善コンサルタント」が、次のようなお悩みやご要望にお応えします。

- 従業員の健康のため、長時間労働を改善したい。
- フレックスタイム制や裁量労働制を導入したいけど、手続きがわからない。
- 優秀な人材を確保するためにも年次有給休暇をはじめ休暇制度を充実したい。
- 労働時間や休日・休暇等の全般について、専門家に相談したい。
- ゆう活に取り組みたいが、何をしたらいいかわからない。

- ※ 「働き方・休み方改善コンサルタント」は、社会保険労務士の資格を持つ者等、労働関係法令・制度に専門的な知識を持つ人物の中から、都道府県労働局長が任用した非常勤の国家公務員です。
- ※ 「働き方・休み方改善コンサルタント」のご利用は、全て無料です。また、ご相談の秘密は固くお守りします。

【ご利用方法】

「働き方・休み方改善コンサルタント」制度は、以下のような方法でご利用いただけます。お申し込みは、ご希望のご利用方法とともに、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までご連絡ください。

1 コンサルティング（個別訪問によるアドバイス）

「働き方・休み方改善コンサルタント」が事業場にお伺いし、労働時間や休暇制度の状況を診断のうえ、アドバイスや改善に向けた具体的な提案や資料の提供を行います。

2 説明会への講師派遣

労働時間や休暇制度に関する説明会などに、「働き方・休み方改善コンサルタント」を講師として派遣します。

3 研修会（ワークショップ）の開催

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得向上に成果を上げている事例などを教材として、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に関する研修会を開催します。

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

【都道府県労働局一覧】

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

