

## 安全衛生に係る優良事業場、団体又は功労者に対する 厚生労働大臣・都道府県労働局長表彰

### 1 表彰の目的

安全衛生成績が極めて高い水準に達し他の模範と認められる優良事業場又は企業等に対し厚生労働大臣・都道府県労働局長表彰を行い、その努力を讃えるところに、これを国民に周知することにより、安全衛生意識の高揚等を図り、もって労働者の安全と健康を確保するとともに、快適な職場環境の形成の促進に資する。

### 2 主な表彰の種類と表彰数

ア 厚生労働大臣優良賞（原則 25 以内 平成 24 年度実績 10）

安全衛生に関する水準が特に優秀で他の模範であると認められる事業場又は企業（過去 10 年以内に大臣奨励賞又は労働局長優良賞を受賞したことが要件）に対する表彰。

イ 厚生労働大臣奨励賞（原則 50 以内 平成 24 年度実績 12）

安全衛生に関する水準が優秀で改善のための取組みが他の模範と認められる事業場又は企業（過去 10 年以内に労働局長優良賞を受賞したことが要件）に対する表彰。

ウ 都道府県労働局長優良賞（原則 150 以内）

地域の中で、安全衛生に関する水準が特に良好で他の模範であると認められる事業場又は企業に対する表彰。

エ 都道府県労働局長奨励賞（原則 500 以内）

地域の中で、安全衛生に関する水準が良好で改善のための取り組みが他の模範であると認められる事業場又は企業に対する表彰。

### 3 主な表彰基準（安全確保対策が他の模範である厚生労働大臣優良賞）

ア 無災害記録時間の成績が、特に優れていること。

イ リスクアセスメントが計画的かつ継続的に実施されており、職場のリスクを低減する取組が特に活発で他の模範であること。

ウ 創意工夫と労使の協力により実施される安全衛生意識の高揚のための活動が特に活発で他の模範であること。

エ 構内に下請企業の労働者が多数作業を行っている事業場においては、総合的な安全衛生管理の確立等により、当該下請事業場の災害発生率等の安全成績が特に優れていること。

### 4 選考

ア 厚生労働大臣賞

都道府県労働局長が厚生労働省に推薦する事業場又は企業の中から選考し、厚生労働大臣が決定する。

イ 都道府県労働局長賞

表彰基準を満たす事業場又は企業の中から、都道府県労働局長が選考した上で決定する。

17

## 「あんぜんプロジェクト」参加規約

2011 年 6 月 30 日制定  
2011 年 11 月 1 日一部改定

## 1. 趣 旨

働く人の安全を確保することは事業者の責務であり、企業において最優先に取り組んでいただきたいことです。安全への取組は働く人の安全と健康を守るだけでなく、生産性の向上が期待されるとともに、企業内の士気を高め、そこで働く人同士の信頼感の向上につながることを期待されます。このような労働環境であれば、働く人も働きがいを持って業務をこなし、個々の能力を向上させることもできます。また、ご家族も安心して働く人を会社へ送り出せます。安全への取組は、いわば、企業の礎です。

このように、良い製品やサービスを消費者に提供することとそこで働く人の安全への取組は切り離せないものであり、消費者の皆様にとっても、両者はともに企業のマネジメントのレベルを示すものとして重要な指標であると考えています。

「あんぜんプロジェクト」に参加する企業は、このような理念のもと、労働災害のない日本を目指して、働く人の安全に一生懸命に取り組むものとしします。

## 2. 参加資格

(1) 働く方の安全に一生懸命に取り組んでいる事業場・企業または企業グループ（以下、「事業場等」といいます。）であること。

(2) 以下ア、イのいずれかを満たすこと

ア. 事業場等での安全活動の状況、労働災害の発生状況等（以下、「安全情報」といいます。）をホームページで公開していること（企業の CSR 報告書の一部でもかまいません。）。

イ. ホームページを開設していない又はホームページで安全情報を公開していない事業場等にあつては、申請書（様式第 2 号）を提出し、承認を得ていること。

(3) 労働保険に加入していること。

## 3. 参加申請

(1) 「あんぜんプロジェクト」サイトから申請書（様式 1 号※）をダウンロードの上、電子メールで「あんぜんプロジェクト」参加手続き申請窓口（以下、「窓口」といいます。）に提出し、承認を得ることで参加できます。

※ 2 (2) アの条件を満たしていない場合、様式 1 号に加え、様式 2 号の提出も必要となります。

(2) 申請書の記載等から「あんぜんプロジェクト」の趣旨に反することが明らかであると認められる場合には、参加が承認されないこともあります。

(3) 申請いただいた様式 1 号及び 2 号は参加申請に伴う確認及び窓口からの連絡以外の用途に使用することはありません。

#### 4. プロジェクトメンバーの公表

- (1) 「あんぜんプロジェクト」に参加された企業は、「あんぜんプロジェクト」メンバー（以下、「プロジェクトメンバー」といいます。）と呼びます。
- (2) プロジェクトメンバーは、当「あんぜんプロジェクト」サイトで企業名等を公表します。

#### 5. 活動期間

「あんぜんプロジェクト」の活動は、平成 26 年 3 月 31 日までとします。

#### 6. 是正要請

窓口は、プロジェクトメンバーまたはその関係者が、次のいずれかに該当する場合、プロジェクトメンバー等に対し、理由を伺った上、是正をお願いすることがあります。

- (1) 活動報告の内容に虚偽の報告がある、またはその疑いがある場合
- (2) その他「あんぜんプロジェクト」の趣旨に反する行為を行い、またはその疑いがあると認められる場合

#### 7. 参加の取りやめ等

プロジェクトメンバーは、窓口に対し、電子メールで届出をすることにより、いつでも参加を取りやめることができます。

#### 8. 参加資格の取消

窓口は、あんぜんプロジェクトメンバーが次のいずれかに該当する場合、参加資格を取り消すことがあります。

- (1) 「あんぜんプロジェクト」の趣旨に明らかに反するような行為を行ったと認められるとき
- (2) 法令や公序良俗に反する行為をしたとき
- (3) 窓口による是正要請に従わない場合
- (4) その他、「あんぜんプロジェクト」の信用を傷つける行為を行ったと認められるとき

#### 9. 規約の改訂

本規約は、事前の通知なく、必要に応じて改訂される場合がありますので、ご承知ください。

#### 附 則

本規約は、平成 23 年 7 月 1 日から施行します。

平成 23 年 11 月 1 日付けで「2. 参加資格」、「3. 参加申請」の一部を改正しました。

## ステップ6 認定を取得し、くるみんマークを活用しましょう

### くるみんマークの認定とは

○行動計画を策定し、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、必要書類を添えて申請を行うことにより、「子育てサポート企業」として厚生労働大臣（都道府県労働局長へ委任）の認定（くるみんマークの認定）を受けることができます。



○認定を受けると、以下のようなメリットがあります。

次世代認定マーク（愛称：くるみん）

- ☆ 次世代認定マーク（愛称：くるみん）を、商品、広告、求人広告などにつけ、子育てサポート企業であることをPRできます。  
その結果、企業イメージの向上、従業員のモラルアップやそれに伴う生産性の向上、優秀な従業員の採用・定着が期待できます。
- ☆ 取得・新築・増改築した建物等について割増償却ができます。  
認定を受ける対象となった行動計画の計画期間開始の日から認定を受けた日を含む事業年度終了の日までの期間内に取得・新築・増改築をした建物とその附属設備について、認定を受けた日を含む事業年度において、普通償却限度額の32%の割増償却ができます。

○認定を受けるためには、9つの認定基準を満たす必要があります。

○認定を希望される場合は、行動計画策定の際に、計画の内容が認定基準に合致するかどうか、都道府県労働局雇用均等室にご相談ください。

### 認定基準

#### 認定基準1

雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと。

○行動計画には、行動計画策定指針の「七 一般事業主行動計画の内容に関する事項」の「1 雇用環境の整備に関する事項」（1）子育てを行う労働者等の職業生活と家庭生活との両立を支援するための雇用環境の整備、（2）働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備、に示された項目のうち、1項目以上が盛り込まれていなければなりません。（20～22ページ参照）  
これらの取組の具体例は、3ページの「1 雇用環境の整備に関する事項」をご覧ください。

○制度導入を目標とした場合は、その制度が関係法令を上回る内容となっていない場合、または計画期間の開始時にすでに実施している場合は、認定対象とはなりません。

#### 認定基準2

行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること。

○次世代法は平成27年3月31日までの時限立法です。認定を受けるためには、それまでに計画期間が終了し、都道府県労働局への申請および審査を終えている必要があります。

### 認定基準③

策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと。

○認定の申請にあたっては、計画に定めた目標を達成したことを証明する資料を添付していただく必要があります。証明する資料は目標によって異なりますが、以下のよう  
なものが考えられます。

| ①制度導入を目標としている場合       |                            |                                               |
|-----------------------|----------------------------|-----------------------------------------------|
|                       | 育児休業期間の延長                  | → 制度導入前後の就業規則などの写し                            |
|                       | ノー残業デーの導入                  | → 制度導入を社内に通知した文書の写し、啓発資料など<br>(制度導入年月日の分かるもの) |
| ②数値目標を設定している場合        |                            |                                               |
|                       | 女性従業員の育児休業取得率を80%以上にする     | → 育児休業をした女性従業員の氏名および育児休業をした期間が記載されている書類       |
|                       | 男性の育児休業取得者が1名以上            | → 育児休業をした男性従業員の氏名および育児休業をした期間が記載されている書類       |
|                       | 行動計画期間中に所定外労働時間を月8時間以上削減する | → 行動計画実施前後の従業員1人当たりの所定外労働時間数(企業の自己申告)         |
| ③制度の周知や情報提供を目標としている場合 |                            |                                               |
|                       | 両立支援制度について社内に周知を図る         | → 周知のための措置を実施した年月日の分かる資料の写し                   |
| ④意識啓発を目標としている場合       |                            |                                               |
|                       | 各種研修の実施                    | → 実施年月日の分かる研修開催通知、研修の実施結果の写し                  |

※ 添付された書類により、目標が達成されたことが確認できない場合は、さらに追加で書類の提出をお願いすることがあります。

### 認定基準④

平成21年4月1日以降に策定・変更した行動計画について、公表および従業員への周知を適切に行っていること。

○平成21年4月1日以降に行動計画を策定または変更した場合、認定を受けるためには、公表および周知を、行動計画を策定または変更した時からおおむね3か月以内に行う必要があります。

○公表および周知の方法については、4ページをご覧ください。

## 認定基準5

計画期間において、男性従業員のうち育児休業等を取得した者が1人以上いること。

- 「計画期間内に育児休業等を取得した者」には、期間雇用者（パート、派遣、契約社員など雇用期間の定めのある労働者）も含まれます。
- 「育児休業等」とは、育児・介護休業法第2条第1号に規定する原則として1歳未満の子を育てる従業員を対象とした育児休業、第23条第2項に規定する3歳未満の子を育てる従業員を対象とした育児休業、第24条第1項に規定する小学校就学前の子を育てる従業員を対象とした育児休業をいいます。
- 育児休業等を取得していても、認定申請時にすでに退職している従業員は含まれません。

### 従業員数が300人以下の一般事業主の特例

計画期間内に男性の育児休業等取得者がいなかった場合でも、①～③のいずれかに該当すれば基準を満たします。

- ① 計画期間内に、子の看護休暇を取得した男性従業員がいること。  
(1歳に満たない子のために利用した場合を除く)
- ② 計画期間内に、小学校就学前の子を育てる従業員に対する所定労働時間の短縮措置を利用した男性従業員がいること。
- ③ 計画の開始前3年以内の期間に、育児休業等を取得した男性従業員がいること。

## 認定基準6

計画期間において、女性従業員の育児休業等取得率が、70%以上であること。

- 女性の育児休業等取得率については、以下のように計算してください。

$$\text{女性の育児休業等取得率} = \frac{\text{計画期間内に育児休業等を取得した者の数}}{\text{計画期間内に出産した者の数}} \geq 70\%$$

(小数第1位切り捨て)

- 計画期間内に出産または育児休業等をした期間雇用者も含まれます。
- 認定申請時にすでに退職している従業員は、分母にも分子にも含みません。
- 「育児休業等」とは、認定基準5と同様です。

### 従業員数が300人以下の一般事業主の特例

計画期間内の女性の育児休業等取得率が70%未満だった場合でも、計画期間とその開始前の一定期間（最長3年間）を合わせて計算したときに、女性の育児休業等取得率が70%以上であれば基準を満たします。

(例えば、3年さかのぼると取得率が70%に満たないが、2年であれば70%以上となるような場合は、2年分だけさかのぼって構いません)

## 認定基準7

3歳から小学校就学前の子どもを育てる従業員について、「育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、所定労働時間の短縮措置または始業時刻変更等の措置に準ずる制度」を講じていること。

○始業時刻変更等の措置とは、以下のものをいいます。

- ①フレックスタイム制度
- ②始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度（時差出勤の制度）
- ③従業員が育てる子のための保育施設の設置運営、その他これに準ずる便宜の供与（ベビーシッターの手配および費用の負担など）

○これらの措置は、計画期間前から実施されているものでも差し支えなく、また、計画期間終了時までには実施されていればよいものです。

○これらの措置は、3歳から小学校就学前の子どもを育てるすべての従業員に適用する必要があります。期間雇用者などを除外することはできません。

## 認定基準8

次の①～③のいずれかを実施していること。

### ①所定外労働の削減のための措置

- 例
- (i)労働時間等設定改善委員会をはじめとする労使間の話し合いの機会の整備
  - (ii)「ノー残業デー」や「ノー残業ウィーク」の導入・拡充
  - (iii)フレックスタイム制や変形労働時間制の活用
  - (iv)時間外労働協定における延長時間の短縮
  - (v)その他これらに準ずる措置

### ②年次有給休暇の取得の促進のための措置

- 例
- (i)年次有給休暇の計画的付与制度の導入
  - (ii)年間の年次有給休暇取得計画の策定
  - (iii)年次有給休暇の取得率の目標設定およびその取得状況を労使間の話し合いの機会において確認する制度の導入
  - (iv)その他これらに準ずる措置

### ③その他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置

- 例
- (i)職場優先の意識や固定的な性別役割分担意識などの是正のための取組
  - (ii)子どもの学校行事への参加のための休暇制度の導入
  - (iii)その他これらに準ずる措置

○これらは、計画期間前から実施されているものでも差し支えなく、また、計画期間終了時までには実施されていればよいものです。

## 認定基準9

法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと。

○次世代法や労働基準法、男女雇用機会均等法、育児・介護休業法などの関係法令に違反する重大な事実がないことが必要です。

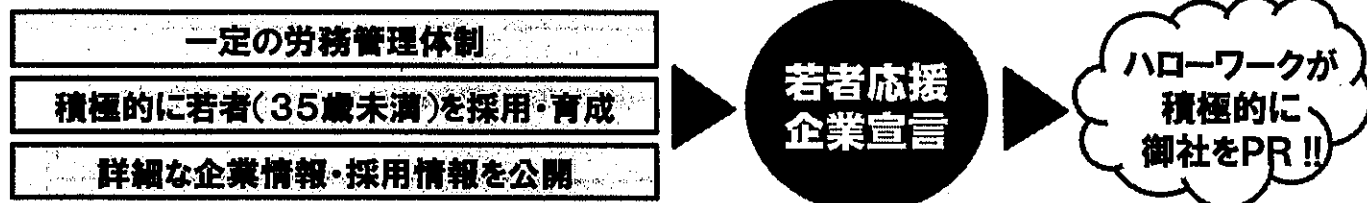
(事業主の方へ)

若者の採用・育成に積極的な中小・中堅企業の皆さま

# 「若者応援企業宣言」をしませんか？

## 「若者応援企業宣言」事業とは・・・

一定の労務管理の体制が整備されており、若者のための求人を提出し、若者(35歳未満)の採用・育成に積極的であり、通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報を積極的に公表する中小・中堅企業を「若者応援企業」として、積極的にPR等を行う事業です。



## 「若者応援企業宣言」をすると、どんなメリットがあるの？

|   |                     |                                                                                                              |
|---|---------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 若者の職場定着が期待できます      | ハローワークに提出される通常の求人情報に比べて、より詳細な企業情報・採用情報を公表できますので、御社の職場環境・雰囲気・業務内容がイメージしやすくなり、より適した人材の応募が見込まれ、採用後の職場定着が期待できます。 |
| 2 | 御社の魅力をアピールできます      | 都道府県労働局のホームページで、就職関連情報も含めたPRシートを公表しますので、御社の魅力を広くアピールできます。                                                    |
| 3 | 就職面接会などへの参加機会が増えます  | 就職面接会などの開催について積極的にご案内しますので、若年求職者と接する機会が増え、より適した人材の採用が期待できます。                                                 |
| 4 | 「若者応援企業」を名乗ることができます | 「若者応援企業」の名称を使用し、若者の育成・採用に積極的であることを対外的にアピールすることができます。(※1)                                                     |

(※1) ただし、使用期間は求人の提出日から原則、その事業年度末までです。継続して「若者応援企業」の名称を使用する場合は、改めて求人を提出し、宣言基準の確認を受けてください。

## どんな企業が「若者応援企業宣言」できるの？

次の1から7の基準(宣言基準)をすべて満たす中小・中堅企業であれば、宣言できます。

|   |                                                                                                                                                                                                                                      |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | 学卒求人など、若者対象のいわゆる正社員求人(※2)をハローワークに提出すること                                                                                                                                                                                              |
| 2 | 「若者応援企業宣言」の事業目的に賛同していること                                                                                                                                                                                                             |
| 3 | 右の就職関連情報を開示していること <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 社内教育、キャリアアップ制度等</li> <li>・ 過去3年度分の新卒者の採用実績及び定着状況</li> <li>・ 過去3年度分の新卒者以外の正規雇用労働者(35歳未満)の採用実績と定着状況</li> <li>・ 前年度の有給休暇および育児休業の実績</li> <li>・ 前年度の所定外労働時間(月平均)の実績</li> </ul> |
| 4 | 労働関係法令違反を行っていないこと                                                                                                                                                                                                                    |
| 5 | 事業主都合による解雇または退職勧奨を行っていないこと                                                                                                                                                                                                           |
| 6 | 新規学卒者の採用内定取消を行っていないこと                                                                                                                                                                                                                |
| 7 | 助成金の不支給措置を受けていないこと                                                                                                                                                                                                                   |

(※2) 正社員とは、雇用期間の定めがなく、所定労働時間が通常の労働者と同程度の社員をいいます。派遣求人(特定労働者派遣求人は除く)や請負求人は、本事業の趣旨・目的に沿わないため対象外となります。



厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

LL250301派若01

## 「若者応援企業宣言」までの流れ

### ① 求人提出

ハローワークに  
学卒求人・一般求人を提出  
※期間の定めがなく、所定労働  
時間が通常の労働者と同程度の  
いわゆる正社員求人の提出が必要  
です。

### ② 「宣言基準」の確認

- 事業目的に賛同していること
  - 就職関連情報を開示していること
  - 労働関係法令違反を行っていないこと
- ほか  
※宣言書などによって「宣言基準」  
を確認させていただきます。

### ③若者応援企業宣言

#### 「若者応援企業」求人 として公開

- 都道府県労働局のホームページ  
に「若者応援宣言企業」として企  
業名や就職関連情報を掲載します。
- 宣言された日から原則、その事  
業年度末まで「若者応援企業」の  
名称を使用できます。

## 事業所PRシート（記載例）

このような情報が都道府県労働局のホームページに掲載されます。

|       |                                 |
|-------|---------------------------------|
| 事業所番号 | 1234-567890-2                   |
| 事業所名  | (フリガナ) まるまるこうぎょう<br>(略) ○ ○ 工 業 |
| 所在地   | □□県△△市○○町 1-2-3                 |

|                                  |                                                                                                                                             |      |      |      |
|----------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------|------|------|
| ①社内教育・キャリアアップ制度等                 | 当社独自の技能検定を実施                                                                                                                                |      |      |      |
| ②新卒者の採用実績及び定着状況                  |                                                                                                                                             | 23年度 | 22年度 | 21年度 |
|                                  | 採用人数                                                                                                                                        | 2    | 2    | 1    |
|                                  | うち在籍人数                                                                                                                                      | 2    | 1    | 1    |
| ③新卒者以外の正規雇用労働者（35歳未満）の採用実績及び定着状況 |                                                                                                                                             | 23年度 | 22年度 | 21年度 |
|                                  | 採用人数                                                                                                                                        | 2    | 1    | 1    |
|                                  | うち在籍人数                                                                                                                                      | 2    | 1    | 0    |
| ④有給休暇の取得実績                       | 10 日／年<br>(有休休暇取得総日数／正社員数)                                                                                                                  |      |      |      |
| ⑤育児休業の取得実績                       | (男性) 50% / (女性) 100%<br>(男性：育児休業取得者数／配偶者が出産した者の総数)<br>(女性：育児休業取得者数／出産した者の総数)                                                                |      |      |      |
| ⑥所定外労働時間(月平均)                    | 20 時間                                                                                                                                       |      |      |      |
| ⑦社長や先輩社員からのメッセージ                 | 当社には若い人も多く、活気があります。<br>社内はコミュニケーションが活発ですので、すぐに溶け込むことができると思います。<br>実務経験がなくても当社の業務内容に興味をもっていた方は、ぜひ、ハローワークからの紹介状を持って当社にお越しください。社員一同お待ちしております!! |      |      |      |
| ⑧求める人材・選考基準                      | 製造業に関心があり、フットワークが軽く、チームワークを重んじる人                                                                                                            |      |      |      |
| ⑨福利厚生制度                          | 新婚旅行休暇（1週間）                                                                                                                                 |      |      |      |
| ⑩職場の風景                           | ( 有 ・ 無 )                                                                                                                                   |      |      |      |
| ⑪インターンシップの受入れの可否                 | ( 可 ・ 否 )                                                                                                                                   |      |      |      |
|                                  | ・受入可能時期 : 8月から9月中で5日間<br>・受入人数 : 2人<br>・実施できる内容 : 製造ラインの軽作業・補助                                                                              |      |      |      |
| ⑫職場見学・職場体験の受入れの可否                | ( 可 ・ 否 )                                                                                                                                   |      |      |      |
|                                  | ・受入可能時期 : 8月から9月中<br>・受入人数 : 2人<br>・実施できる内容 : 製造ラインの見学、軽作業・補助                                                                               |      |      |      |
| ⑬出張講話の可否                         | ( 可 ・ 否 )                                                                                                                                   |      |      |      |
| ⑭その他                             | 製造に興味のある方は職場見学でも結構ですので、ぜひお越しください。                                                                                                           |      |      |      |

※ 「インターンシップ」や「職場見学・職場体験」の受入れを可能とPRいただいた事業所には、後日、ハローワーク等からご相談の連絡をさせていただく可能性があります。



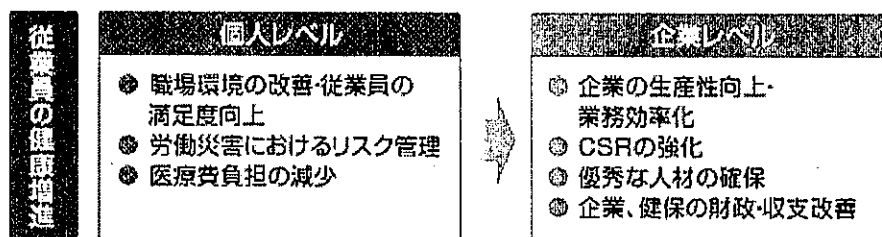
詳しくは、都道府県労働局、ハローワークへお問い合わせください。  
厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

(日本政策投資銀行ホームページより)

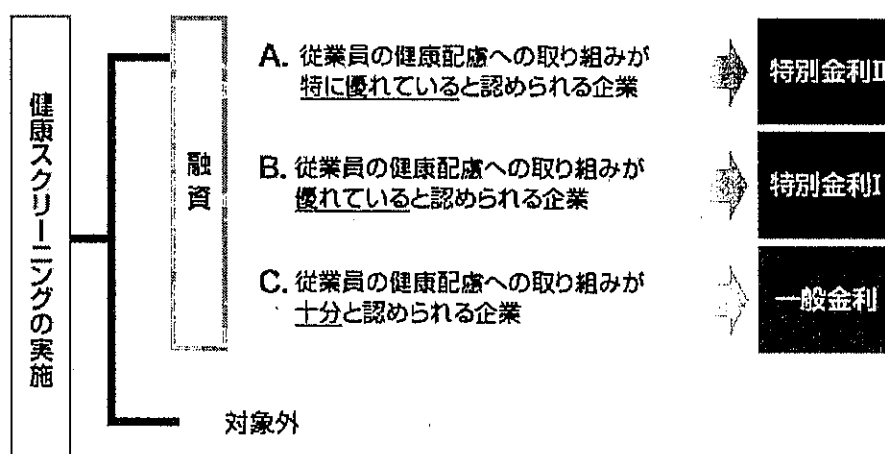
## DBJ健康経営（ヘルスマネジメント）格付

## 健康経営とは

従業員の健康増進を重視し、健康管理を経営課題として捉え、その実践を図ることで従業員の健康の維持・増進と会社の生産性向上を目指す経営手法です。



平成20年4月の特定健診制度の導入や事業者によるメンタルチェックの義務化が国会で審議されるなど、昨今、企業の自社従業員への健康配慮の必要性が高まっています。また、将来的な労働人口の減少を受け、人的生産性の向上も重要な課題となっています。「DBJ健康経営格付」融資は、こうした社会情勢を踏まえ、健康経営の概念を普及・促進させるべく、経済産業省の調査事業に応募し、その一環として開発された独自の評価システムをもとに、従業員の健康配慮への取り組みに優れた企業を評価・選定し、その評価に応じて融資条件を設定するという「健康経営格付」の専門手法を導入した世界で初めての融資メニューです。



健康経営格付ロゴマーク



DBJ健康格付



## V P P (Voluntary Protection Programs)

※アメリカ安全衛生庁のホームページ等をもとに作成

### 1 プログラムの目的

VPP は、米国労働安全衛生法の考え方に基づき、労働者の安全と健康を守り、よりよい労働環境を提供するための企業・団体の自主的な取り組みを促すために、1982 年から米国労働安全衛生庁が採用しているプログラムである。VPP への参加が認められると、安全衛生分野において規範的な取り組みを行っている企業・団体であると認識される。

### 2 プログラムの概要

VPP には、業態に応じた 4 種類の参加方法があり、申請者はそれぞれ適したプログラムに応募する。参加に当たっては、経営層・従業員の安全衛生の取り組みへの参画、現場における労災リスク分析、ハザード回避とコントロール、教育訓練などの分野において、労働安全衛生庁が定める VPP 基準を満たしているか否かが、書面審査、実地調査、関係者へのヒアリング等に基づき判断される。

申請者は、取組レベルに応じて、Star、Merit、Demonstration という 3 段階の資格を付与されることとなる。Star は、規範的な労働安全衛生への取組が認められた企業・団体に与えられ、認証後は 30-42 ヶ月の時点で再審査が行われる。Merit は、一部を改善すれば 3 年以内に Star レベルに達することができる程度の取組を行っている企業・団体に付与され、18-24 ヶ月間有効である。Demonstration は、一般の VPP 基準とは異なる独自の取組が認められた企業・団体に付与され、12-18 ヶ月間単位で再審査が行われる。VPP 参加期間中は、労災事故や内部通報などが発生しなければ、労働安全衛生庁による定期検査を免除される。

### 3 参加企業の推移

2013 年時点で、1,594 事業所が VPP に参加している。参加事業所は、従業員 100 人以下の事業所が約半数となっており、業種別では化学・インフラ企業が多い。

### 4 プログラムの実績

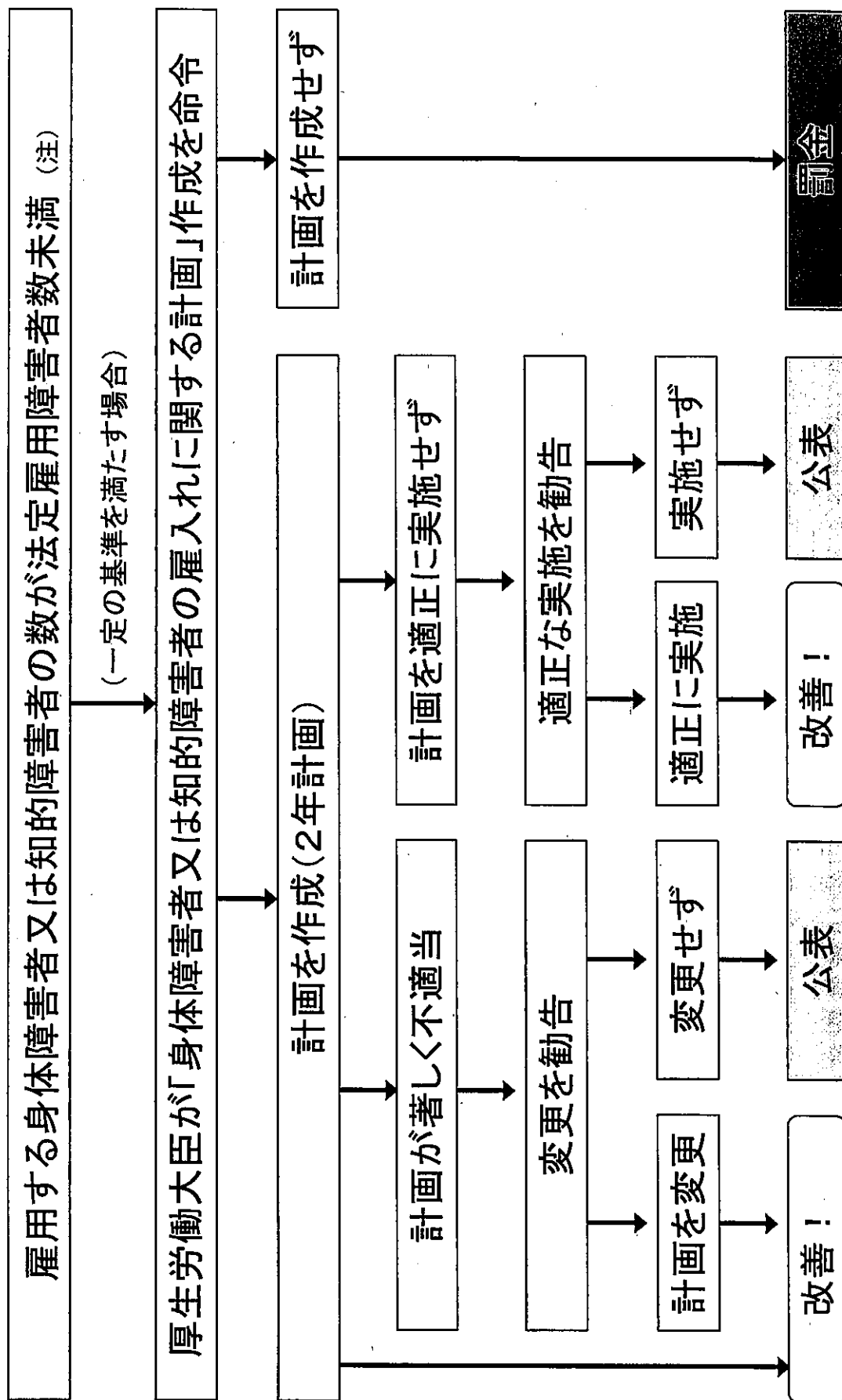
参加企業においては、VPP 参加により、休業割合や労働災害件数、離職率が低くなり、労災補償保険料支払いの減少にもつながっており、生産性の向上やコスト削減に貢献しているといえる。

一方、労働安全衛生庁にとっても、VPP 参加企業・団体が増加することで、多くの企業の先進的な取り組みを把握することができ、また労働安全衛生への意識強化につながるという大きなメリットがある。



# 障害者の雇用状況に改善が見られない企業名の公表の仕組み

(根拠法令：障害者の雇用の促進等に関する法律)



(注) 事業主が精神障害者である労働者を雇用している場合、身体障害者または知的障害者を雇入れたものとみなす。

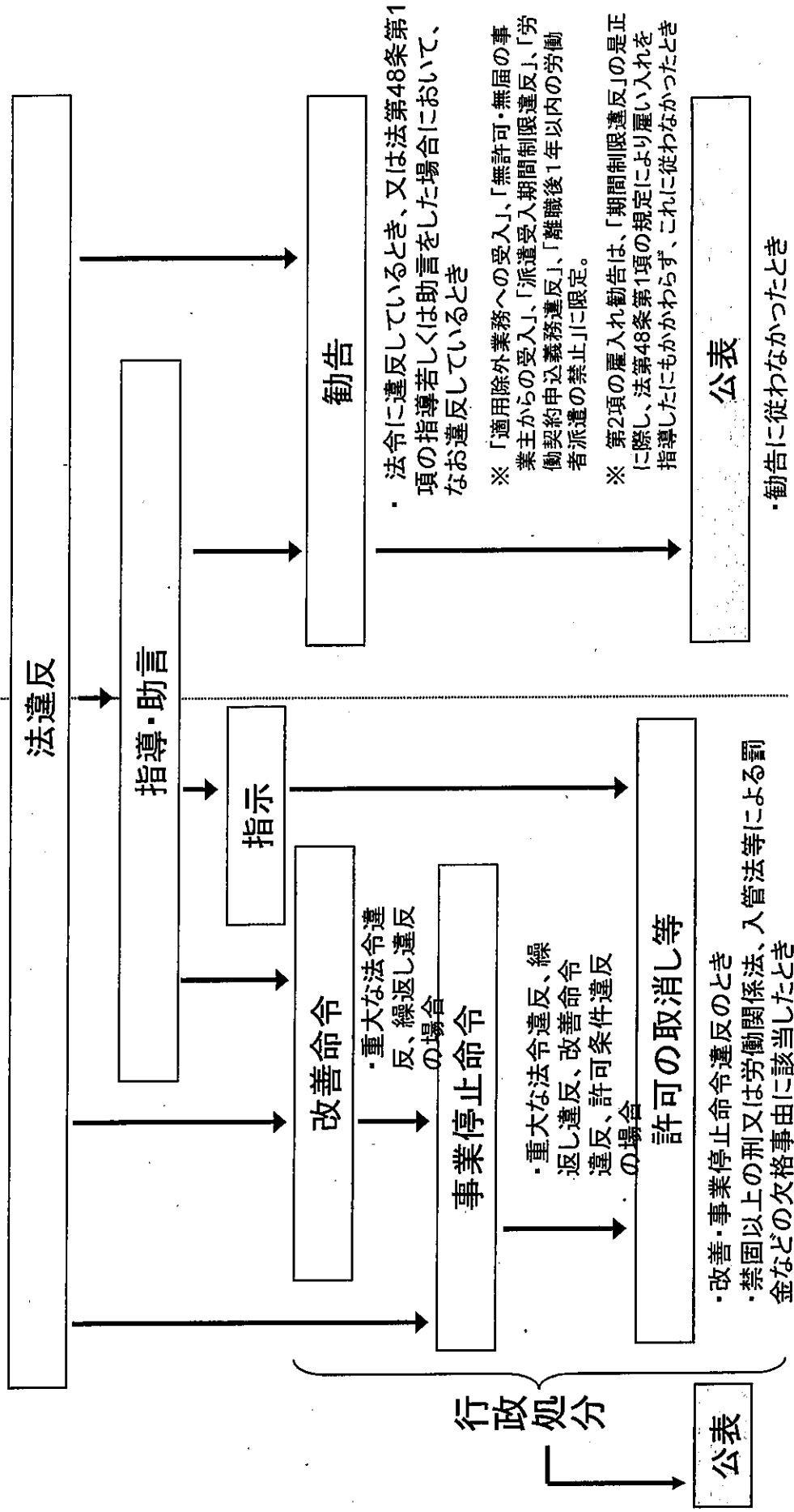
# 派遣法違反に対する是正勧告に応じない場合の企業名の公表の仕組み

(根拠法令：労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律)

派遣元事業主に対しては、指導・助言のみならず、改善命令、事業停止命令、許可の取消し等の措置を講じ得る。派遣先に対しては、勧告・公表の措置を講じ得る。

＜派遣元事業主に対する措置＞

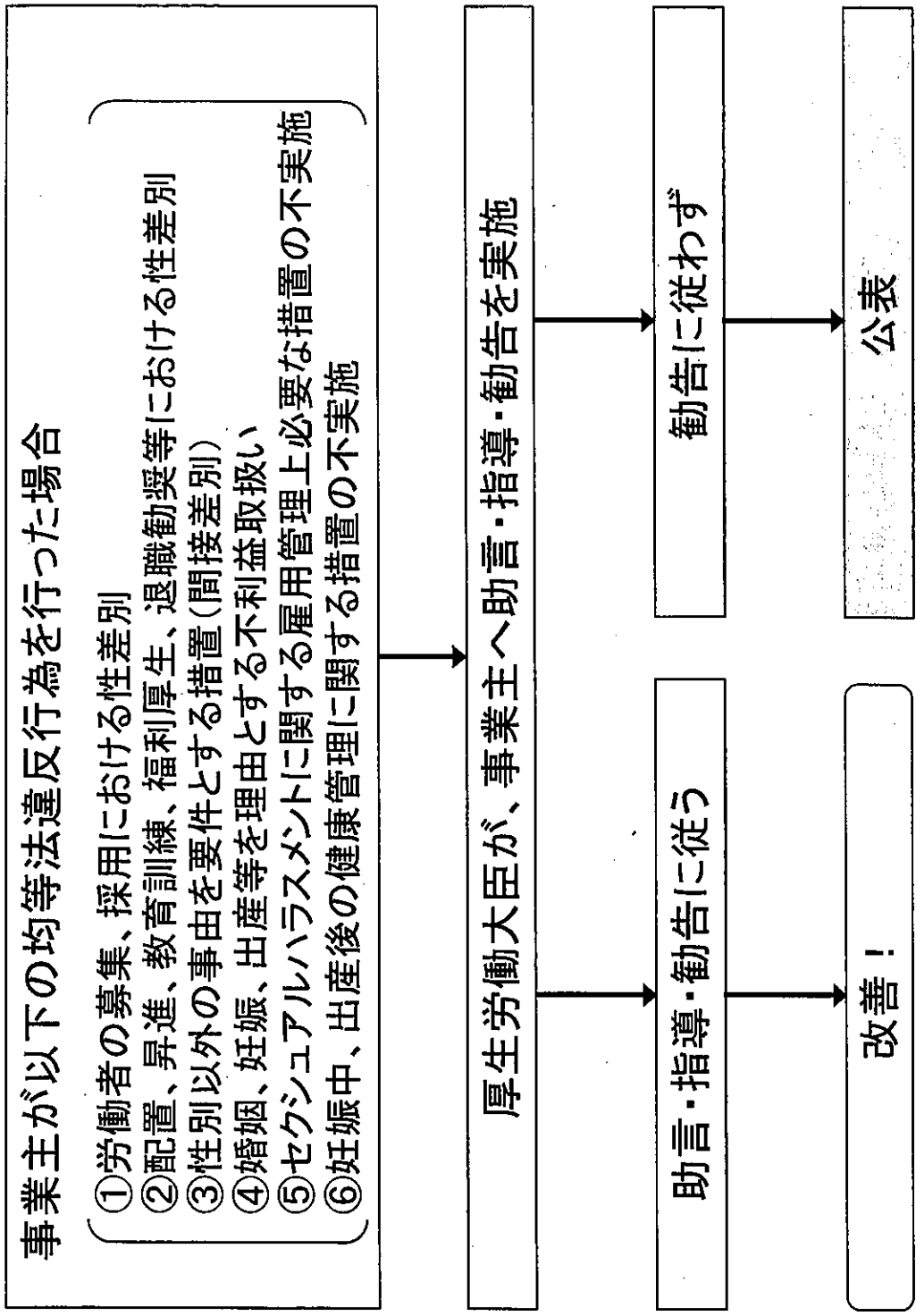
＜派遣先に対する措置＞



※ 上記のほか、悪質な法令違反等の場合（罰則あり）においては、刑事告発を検討。

# 均等法違反に対する是正勧告に応じない場合の企業名の公表の仕組み

(根拠法令：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)



# 新規学卒者の採用内定取り消しを行った企業名の公表の仕組み

(根拠法令:職業安定法施行規則)

事業主が学生の内定取消・撤回を公共職業安定所(ハローワーク)に通知

公共職業安定所長は、都道府県労働局長を経て厚生労働大臣へ報告

厚生労働大臣が定める以下のいずれかの場合に該当(※倒産により学生採用を行わない場合等を除く)

- ①2年度以上連続して行われた場合
- ②同一年度内に10名以上の者に対して行われた場合
- ③事業活動の縮小を余儀なくされているものは明らかに認められない場合
- ④内定取消しを行わざるを得ない理由について十分に説明しなかった場合
- ⑤内定取消し対象となった新規学卒者の就職先確保支援を行わなかった場合

公表