

目標未達成事業（B及びC評価の事業）について

<C評価の事業（1事業）>

14（16） 長期家族介護者に対する援護経費 p1

<B評価の事業（8事業）>

8（9） 労災疾病臨床研究事業費補助金事業 p4

15（18） 労災特別介護援護経費 p9

20（23） 安全衛生に関する優良企業を評価・公表する制度の推進 p13

24（28） 職場における受動喫煙対策事業 p15

35（43） 林業従事者等における安全衛生対策の推進事業 p18

42（51） 外国人技能実習機構に対する交付金 p19

46（55） 産業医学振興経費 p21

49（64-1） 過重労働の解消及び仕事と生活の調和の実現に向けた
働き方・休み方の見直し p23

※ 事業番号は令和元年度（括弧内が平成30年度）のもの

事業番号（令和元年度）	14 平成30年度：16	評価	C
事業名	長期家族介護者に対する援護経費		
担当係	労働基準局労災管理課企画法令係		
平成30年度事業概要	要介護状態の重度被災労働者が業務外の事由で死亡した場合に、長期にわたり介護に当たってきた遺族に対して、遺族の生活の激変を緩和し自立した生活への援助を行う観点から、一時金100万円を支給する。		

<30年度目標と実績>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	全ての申請について、申請から支給決定までに要する期間を1か月以内とする。または、当該期間が1か月を超える場合は、申請者にその旨連絡する。	申請のあったものについて迅速・適正に処理する。
実績	未達成	達成
	支給決定までに要する期間が1ヶ月以上を要したものが3件あり、そのうち2件について申請者にその旨を連絡していなかった。	申請のあったものについて、支給要件等を確認し、迅速・適正に処理した。

<未達成の理由・原因>

支給決定までに要する期間が1ヶ月以上を要したものが3件あり、遺族年金の不支給決定に関し、審査請求がされていたため支給決定できなかったもの、申請者が入院しており経済状況の把握に時間がかかったため支給決定ができなかったもの、予算確保に時間がかかったため支給決定ができなかったものである。前者1件については申請者に連絡していたが、後者2件は申請者に遅れる旨を連絡していなかった。

本事業については、都道府県労働局に対し、処理期間等に係る指示をしているものの、各都道府県労働局において年間0～数件程度の申請であるため、当該指示に対する意識が薄かったものと考えられる。

<改善すべき事項・今後の課題>

処理期間に1ヶ月以上を要した事案及び要することが予想される事案については、支払担当とも情報共有する等連携の上、担当者から、処理状況、支給決定に要すると予想される期間及び当該期間を要する理由等を申請者に連絡するよう、改めて各都道府県労働局、労働基準監督署に通知するとともに、職員に対して制度の再周知を行う。また、処理経過簿等を作成するよう指示を行うことで適正な事務処理の徹底を図る。さらに、当該制度の目的をより実現するため、事業の運営方法等を検討し、必要な見直しを図ることとする。なお、令和2年度予算については、見直し内容及び執行実績を踏まえた必要な要求を行うこととする。

<令和元年度目標>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	全ての申請について、申請から支給決定までに要する期間を1か月以内とする。または、当該期間が1か月を超える場合は、申請者にその旨連絡する。	申請について要綱に基づいて公正に処理する。 令和元年度の支給件数を30件以上とする。

長期家族介護者援護金の概要

① 趣旨

要介護状態にある重度被災労働者を抱える世帯においては、介護に当たる家族は精神的・肉体的な負担が大きく、世帯収入面で労災年金に大きく依存せざるを得ない状況にあり、被災労働者が業務外の事由により死亡した場合においては、その遺族の生活が著しく不安定になる場合が見られる。

このため、長期間介護に当たってきた重度被災労働者の遺族に対して、長期家族介護者援護金（以下「援護金」という。）を支給することにより、遺族の生活の激変を緩和しうよう援助を行うこととする。

② 支給対象者

次のいずれの要件も満たす者であること。

- 1 障害等級 1 級の障害（補償）年金又は傷病等級 1 級の傷病（補償）年金の受給者（ただし、受給期間が 10 年以上の者に限る。）であって、次のいずれかに該当していた者の遺族であること。
 - （1）神経系統の機能又は精神の著しい障害により、常に介護を要すること。
 - （2）胸腹部臓器の機能の著しい障害により、常に介護を要すること。
 - （3）せき髄の著しい障害により、常に介護を要すること。
- 2 妻又は 55 歳以上若しくは一定の障害の状態にある最先順位の遺族であること（順位等については遺族（補償）年金の支給の場合に準ずること）。
- 3 遺族（補償）給付を受給することができないこと。
- 4 生活困窮者（所得税法の規定により所得税を納付しないこととなる者であって、その者を扶養する者がいないか、又はその者を扶養する者が所得税法の規定により所得税を納付しないこととなる者）であること。

③ 支給額

100 万円（援護金の支給を受けることができる遺族が 2 人以上の場合には、100 万円をその数で除して得た額）とする。

④ 申請の手続

長期家族介護者援護金支給申請書に必要事項を記入し、管轄の労働基準監督署長を経由して、管轄の都道府県労働局長に提出するものとする。

長期家族介護者援護金支給実績

平成7年度	7件	平成19年度	11件
平成8年度	11件	平成20年度	18件
平成9年度	7件	平成21年度	36件
平成10年度	11件	平成22年度	27件
平成11年度	2件	平成23年度	26件
平成12年度	10件	平成24年度	29件
平成13年度	7件	平成25年度	26件
平成14年度	13件	平成26年度	35件
平成15年度	11件	平成27年度	31件
平成16年度	9件	平成28年度	34件
平成17年度	19件	平成29年度	29件
平成18年度	16件	平成30年度	22件

事業番号（令和元年度）	8 平成 30 年度：9	評価	B
事業名	労災疾病臨床研究事業費補助金事業		
担当係	労働基準局安全衛生部計画課疾病調査研究補助金係		
平成 30 年度 事業概要	多くの労働現場で発生している疾病等に関し、早期の職場復帰の促進等に寄与する研究等について、広く研究者を募り、研究に必要な経費を補助する。		

<30年度目標と実績>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	労災疾病臨床研究中間・事後評価委員会において、研究課題の 90%以上について 7.0 点以上（10 点中）の評価を得る。	公募課題 1 件当たりの平均応募数 2.0 件以上
実績	達成	未達成
	労災疾病臨床研究中間・事後評価委員会において、7.0 点以上の評価を得た研究課題：93% （44 課題中 7 点未満 3 課題）	公募課題 1 件当たりの平均公募数：1.7 件 （公募課題 13 件、応募数 22 件）

<未達成の理由・原因>

求めるべき研究の内容、その背景等を公募要項に詳細に記載し、公募期間等を広く周知することが重要であるところ、平成 30 年度では 1 ヶ月間公募を行ったが、公募の時期が 3 月 9 日から 4 月 9 日までと、繁忙期となりやすい年度末、年度初めであったことから応募がしづらい状況があった点が原因と考えられる。

<改善すべき事項・今後の課題>

年度末、年度初めに重ならないように公募時期を早めること及び公募の期間を 1 ヶ月より長くする等、スケジュールを見直すこととする。

また、引き続き、評価委員会の評価内容を研究者にフィードバックし、それを踏まえ、研究計画に従って着実に研究を実施して一定の成果を上げてもらうよう努めるとともに、公募の際は、求める研究の内容等を詳細に記載し周知することに努める。

アウトカム指標を達成していることから、研究内容については想定する成果が得られているものとする。このため、上述の公募スケジュールの見直しを行った上で、令和 2 年度予算については、令和元年度と同額程度の要求を行う。

<令和元年度目標>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	労災疾病臨床研究中間・事後評価委員会において、研究課題の 90%以上について 7.0 点以上（10 点中）の評価を得る。	公募課題 1 件当たりの平均応募数 2.0 件以上

労災疾病臨床研究事業費補助金について

趣旨・目的

多くの労働現場で発生している疾病や産業構造・職場環境等の変化に伴い勤労者の新たな健康問題として社会問題化している疾病については、新しい知見を見いだす必要があるため、労災疾病としての診断等における技術水準の向上を図ることができるよう、早期の職場復帰の促進、労災認定の迅速・適正化などに寄与する研究等について、補助を行うこととする。

研究概要

(1) 労災疾病臨床研究

- ・多くの労働現場で発生している疾病
- ・勤労者の新たな健康問題として社会問題化している疾病
- ・今後、勤労者への健康影響が危惧される要因

早期の職場復帰の促進
労災認定の迅速・適正化等
に寄与する研究

(2) 放射線業務従事者の健康影響に関する疫学研究

(3) 過労死等防止対策推進法に基づく調査研究（27年度開始）

※平成26年度予算額：	470,000千円	23課題採択
平成27年度予算額：	1,524,850千円	16課題採択
平成28年度予算額：	1,684,850千円	11課題採択
平成29年度予算額：	1,115,683千円	12課題採択
平成30年度予算額：	1,110,683千円	16課題採択
令和元年度予算額：	1,110,683千円	

実施方法

- 原則として一般公募により広く研究者を募り、3年（一部5年）を限度に複数年度にわたり研究を行うことが可能。
- 申請課題の採択、研究継続の可否、研究成果の評価については、外部有識者による評価委員会を設置し、専門的・学術的観点等から総合的な評価を行う。

平成30年度採択課題一覧

○新規○

通番	研究代表者	所属研究機関名	職名	研究課題名
1	森本 幾夫	順天堂大学	特任教授	悪性胸膜中皮腫のヒト化CD26抗体療法確立のための予後・治療効果予測バイオマーカーの開発
2	藤本 伸一	独立行政法人労働者健康安全機構 岡山労災病院	部長	石綿関連胸膜疾患における個別化治療とケアの確立
3	榛葉 俊一	静岡済生会総合病院	部長	うつ病等の精神疾患による療養からの復職時における客観的症状評価のための心拍変動検査の有用性に関する研究
4	須賀 万智	東京慈恵会医科大学	教授	架橋型アクリル酸系水溶性高分子化合物の粉体を取り扱う労働者に発生した呼吸器疾患に関する研究
5	大神 明	産業医科大学	教授	電動ファン付き保護具の実用性並びに普及に関する研究
6	宮本 顕二	独立行政法人労働者健康安全機構 北海道中央労災病院	院長	じん肺の適切な診断を推進するツールの開発
7	松瀬 博夫	久留米大学	准教授	CO中毒による高次脳機能障害患者の社会復帰を目的とした包括的リハビリテーションに関する研究
8	櫛田 尚樹	国立保健医療科学院	部長	不均等被ばくを伴う放射線業務における被ばく線量の実態調査と線量低減に向けた課題評価に関する研究
9	平井 啓	大阪大学	准教授	治療と職業生活の両立におけるストレスマネジメントに関する研究
10	堤 明純	北里大学	教授	医学的知見に基づく裁量労働を含む長時間労働者に対する適切な面接指導実施のためのマニュアルの作成に関する研究
11	堀江 正知	産業医科大学	教授	長時間労働者への医師による面接指導を効果的に実施するためのマニュアルの作成
12	公益社団法人全国労働衛生団体連合会		—	ストレスチェックと健康診断結果の関連性の分析及び業種別、職種別の特徴に関する研究
13	横山 和仁	順天堂大学	教授	職業性ストレス簡易調査票の外国語版の作成に関する研究
14	丸山 崇	産業医科大学	准教授	熱中症予防対策におけるウェアラブルセンサーの活用と効果的な熱中症予防法の検証
15	山内 貴史	東京慈恵会医科大学	助教	過重労働を背景とする事故関連事例の分析
16	独立行政法人労働者健康安全機構		—	過労死等の実態解明と防止対策に関する総合的な労働安全衛生研究

平成30年度採択課題一覧

○平成29年度からの継続○

通番	研究代表者	所属研究機関名	職名	研究課題名
1	川上 憲人	東京大学	教授	多様な労働者がストレスチェックを受検するに当たって望まれる支援に関する研究
2	小林 廉毅	東京大学	教授	化学物質の有害性評価を加速するための国内疫学的サーベイランス手法の開発
3	立道 昌幸	東海大学	教授	健康診断結果の経年変化に視点をいた望ましい健診結果の活用と事後措置のあり方に関する研究
4	森 晃爾	産業医科大学	教授	特定業務従事者の健康診断等の労働安全衛生法に基づく健康診断の諸課題に対する実態把握と課題解決のための調査研究
5	松平 浩	東京大学	特任教授	企業・産業保健スタッフ・医療機関の連携による両立支援システムの開発
6	堤 明純	北里大学	教授	治療と就労の両立支援のための事業場内外の産業保健スタッフと医療機関の連携モデルとその活動評価指標の開発に関する研究
7	中村 俊介	独立行政法人労働者健康安全機構 和歌山労災病院	部長	医療機関における両立支援の取り組みに関する研究
8	川口 陽子	東京医科歯科大学	教授	歯科口腔保健と就労環境との関連に関する研究
9	上條 英之	東京歯科大学	教授	歯科疾患・歯科保健サービス等と就労環境との関わりに関する研究
10	和田 哲郎	筑波大学	准教授	騒音性難聴による生活の質と労働生産性の低下を防ぐ予防から発症後まで俯瞰したデータ収集と現場の支援
11	池田 知純	東京慈恵会医科大学	客員准教授	高気圧作業に伴う船上(水上)減圧等に係る調査研究
12	堀江 正知	産業医科大学	教授	過重労働による生体影響のバイオロジカルモニタリング指標の開発

平成30年度採択課題一覧

○平成28年度からの継続○

通番	研究代表者	所属研究機関名	職名	研究課題名
1	岡崎 龍史	産業医科大学	教授	放射線教育プログラムによる放射線業務従事者の知識向上と不安低下度の定量的解析
2	安部 哲哉	筑波大学	講師	腰痛予防対策指針策定に向けた重量物取り扱い、介護・看護作業における装着型ロボットの腰部負担軽減効果および作業省力化に関する研究
3	山田 孝禎	福井大学	准教授	重量物挙上に伴い発生する腰痛の予防を目的とした装着型ロボットの効果
4	岸本 卓巳	独立行政法人労働者健康安全機構 岡山労災病院	センター長	職場における化学物質の感作性障害に対する防止措置と健康管理の有効性に関する研究
5	立石 清一郎	産業医科大学	准教授	身体疾患を有する労働者が円滑に復職できることを目的とした、科学的根拠に基づいた復職ガイダンスの策定に関する研究
6	豊田 章宏	独立行政法人労働者健康安全機構 中国労災病院	所長	復職コーディネーターによる介入事例データベース作成に関する研究
7	中田 光紀	国際医療福祉大学	教授	ストレス関連疾患・作業関連疾患の発症に寄与する職業因子ならびに発症を予測するバイオマーカーと自律神経バランスに関する研究
8	笠島 茂	三重大学	教授	ストレス関連疾患の発症に寄与する勤務状況の因子とその影響に関する研究 —健康に最適な労働時間は存在するのか？—

○平成26年度からの継続○

通番	研究代表者	所属研究機関名	職名	研究課題名
1		公益財団法人放射線影響研究所	—	東電福島第一原発緊急作業従事者に対する疫学的研究

事業番号（令和元年度）	15 平成30年度：18	評価	B
事業名	労災特別介護援護経費		
担当係	労働基準局労災管理課年金福祉第一係		
平成30年度事業概要	在宅で介護を受けることが困難な高齢労災重度被災労働者に対して、その傷病・障害の特性に応じた専門的施設介護サービスを提供するための労災特別介護施設を運営する。		

<30年度目標と実績>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	入居者から、介護サービスが有用であった旨の評価を90%以上得る。	全国8施設の年平均での入居率を90%以上とする。
実績	達成	(1) について未達成
	(1) 有用であった旨の評価：95.1% ※14,368(有用の評価) / 15,110(総回答数)	(1) 年平均入居率：86.2% ※676名(年平均入居者数) / 784名(入居者定員)

<未達成の理由・原因>

平成30年度の全8施設の新規入居者数は、61名であり、死亡や長期入院等による退去者数は57名であったため、年度末入居者数は前年度より増加したが、各月末の入居者数の平均で計算することとしている年平均入居率率は、平成29年度から0.2ポイント低下して86.2%となり、アウトプット指標については目標未達成であった。入居率が90%に達しなかった4施設のうち、特に北海道施設及び愛媛施設がそれぞれ入居率70%台（北海道施設73.5%、愛媛施設71.4%）と低くなっていることが全体の押し下げ要因となっている。当該2施設において、入居率が低かった原因は、新規入居者数は伸びているが、退去者（主な理由は死亡）数が前者12名、後者10名となっており、全施設の平均である7.1名を大幅に超えている点にあると考えられる。

<改善すべき事項・今後の課題>

アウトプット指標については、受託者からの適時の状況把握及び必要な指導を行うとともに以下の取組を行った。

全都道府県労働局に対し、年金支給決定時に職員から入居対象者に対する説明及び周知を実施することを会議・研修等の機会を通じて職員に周知するよう指示するとともに、全都道府県障害福祉主管部局に対し、周知広報や入居要件を満たす可能性のある者に対する本事業の紹介等を依頼するなど、入居率向上のための取組を行った。

委託先の取組として入居率が90%に達しなかった4施設（北海道、広島、愛媛、熊本）については、重点的な入居促進策として、対象となる労災年金受給者に対して、個別に施設の案内を送付した上で、希望者に対し、施設長が訪問し、施設の空き状況を含め、入居要件等について直接説明をする取組を行った。

これらの取組を行ってきた結果、入居率が90%に達していない4施設の新規入居者数の合計が35名（H28年度21名、H29年度27名）となっており、他の4施設の新規入居者数の合計が26名であることを考慮すると取組の効果が上がっていると思料することができるため、引き続きこれらの取組を行っていく。

さらに、入居対象となる労災年金受給者への施設入居促進に係るアプローチとして、障害等級が高い労災年金

受給者に施設の案内を送付する頻度を増やすことや 60歳未満の対象者についても丁寧に入居促進を行うこと等を検討する。

また、入居率が 90%未満の4施設のうち、入居者が特に少ない2施設について、入居者数の実態に応じた看護職員及び介護職員の配置となるよう予算を減額することとする。

なお、当該事業については、市場化テストに基づく民間競争入札を実施して受託者を選定し、平成 29 年度から令和元年度までの 3 年契約を締結しているが、次期契約(令和 2 年度～)に当たっては、市場化テストの結果及び上記改善事項を反映させた上、調達を行う。

<令和元年度目標>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	入居者から、介護サービスが有用であった旨の評価を 90%以上得る。	全国 8 施設の年平均での入居率を 90%以上とする。

労災特別介護施設(ケアプラザ)の概要

国(厚生労働省)

労働者災害補償保険法第29条第1項第2号に基づき、全国8カ所に設置した施設です。

労災特別介護施設(ケアプラザ)

全国8カ所

北海道施設

宮城施設

千葉施設

愛知施設

大阪施設

広島施設

愛媛施設

熊本施設

■ケアプラザとは

①ケアプラザは、労働災害により重度の障害を負った皆様のために厚生労働省が設置した労災特別介護施設です。

②ケアプラザには、原則として、**傷病等級又は障害等級が1級から3級の労災年金受給者で在宅での介護が困難な皆様が入居できます。**
(障害等級4級程度の方でも、特例的に入居が認められる場合があります。)

③ケアプラザは、厚生労働省の委託を受けて一般財団法人労災サポートセンターが運営し、背髄損傷、頭部外傷、じん肺等の労災特有の傷病・障害の特性に応じた専門的な介護サービスを提供しています。

■施設(敷地面積約25,000㎡、延べ床面積約11,000㎡(8施設平均))

①居室数(うち個室):約89(85)室(8施設平均)

* 個室の広さは約30㎡

②入居定員:100名

○ 介護サービスの内容

■介護体制

ケアプラザでは、看護師と介護福祉士が24時間体制で勤務し、食事介助、排泄介助、入浴介助など日常生活の介護サービスを提供しています。

(24時間365日介護)

また、入居者の皆様のお身体の状態に合わせて作成した「個人別介護計画」に沿った適切な介護を行うとともに、身体機能維持のためリハビリ専門職(療法師)によるリハビリテーションも行っていきます。

■健康管理

月3~4回程度、医療コンサルタント(医師)による健康相談も行っていきます。また、労災病院等の協力医療機関へは、看護師が付き添ってマイクロバスで送迎しますので、安心して通院できます。

○ ケアプラザの入居費用

■入居費用

施設使用料は、厚生労働省が定めた「入居費基準表」に基づき決定されます。施設利用料は、年収や扶養家族の人数に応じ、月額3万3千円から25万8千円までの16段階に区分されています。

例 年間収入430万円で配偶者のある方が個室入居の場合 月額12万8千円
日用品の購買費や診療費などは個人負担となります。

*なお、**県・市町村の負担金等は発生いたしません。また、介護保険適用対象外の施設であるため、入居者が年収に応じた入居費を支払うのみであり、入居者は介護保険料の納付は停止されます。**

○ 短期滞在型の介護サービス(3種類)も行っていきます

■短期介護サービス

重度の被災をされた労災年金受給者の介護をしておられる家族等が、旅行、病氣、冠婚葬祭などのために一時的に介護ができなくなつたときに、短期間利用していただくものです。(1回の滞在期間は原則として9泊10日以内、利用料金は1日につき3,600円(食事代・消費税を含む。))

■日帰りサービス

重度の被災をされた労災年金受給者の方に、入浴、給食などの介護サービスを行うものです。(週のうち施設が定めた1日午前10時から午後4時まで、利用料金は1日につき600円(食事代・消費税を含む。))

■家族同住短期滞在介護サービス

家族が重度の被災をされた労災年金受給者と一緒にケアプラザに滞在し、職員と介護を行いつつ日常生活動作等に関する介護手法を習得していただくものです。(1回の滞在期間は原則として9泊10日以内、利用料金は1名1日につき3,600円(食事代・消費税を含む。))

受託者(運営)

(一般財団法人)

労災サポートセンター

事業(運営)委託

平成30年度労災特別介護施設入居者数

(単位:人) 【参考】 (単位:人)

	第1・四半期			第2・四半期			第3・四半期			第4・四半期			年間平均		増減(平成30年度)		
	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	入居者数	入居率	新規入居者数	退去者数	死亡者数
北海道	75	75	76	75	71	71	70	70	71	68	69	68	72	73.5%	5	4	8
宮城	92	92	93	92	92	91	91	91	92	93	93	92	92	93.9%	5	1	4
千葉	91	89	91	92	93	91	91	91	92	91	92	89	91	92.9%	9	2	8
愛知	92	92	93	93	93	93	93	93	94	93	91	94	93	94.9%	5	1	2
大阪	92	92	91	92	92	93	94	94	95	93	93	93	93	94.9%	7	2	3
広島	82	82	82	82	82	82	84	84	82	82	82	83	82	83.7%	6	2	3
愛媛	70	70	72	71	70	71	71	70	69	69	71	71	70	71.4%	13	2	8
熊本	81	81	81	83	83	83	82	85	84	85	86	84	83	84.7%	11	3	4
合計	675	673	679	680	676	675	676	678	679	674	677	674	676	86.2%	61	17	40
平均	676			677			678			675							
平均入居率	86.2%			86.4%			86.5%			86.1%							

※1 入居者数は月末時点の入居者数である。

※2 入居率は各施設定員100名から短期滞在型介護サービス用の2床を除いた98名を母数として計算している。

事業番号（令和元年度）	20 平成30年度：23	評価	B
事業名	安全衛生に関する優良企業を評価・公表する制度の推進		
担当係	労働基準局安全衛生部計画課計画班		
平成30年度事業概要	企業等からの申請に基づき、安全衛生水準の高い企業等を客観的な指標で評価・認定し、公表すること等により、企業の安全衛生へのより積極的な取組を促進するとともに、安心して就職し、働ける良好な労働環境が確保されている企業等の情報を求職者等に共有する。		

<30年度目標と実績>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	安全衛生優良企業公表制度の自己診断サイトへのアクセス数を15万件以上とする。	事例発表会を全国4会場で開催し、 <u>合計300名以上の参加を得る。</u>
実績	達成	未達成
	安全衛生優良企業公表制度の自己診断サイトへのアクセス数について、3月末時点で17万8,339件であり達成。	事例発表会を全国4会場（大阪、福岡、東京、愛知）で開催し、 <u>合計275名が参加した。達成率91.6%となり、未達成。</u>

<未達成の理由・原因>

事例発表会について、学生等の若者の参加が得られるよう合同就職説明会の近隣の会場で開催した結果、事例発表会への参加者は275名と前年度（51名）と比較して大幅に増加したが、福岡会場においては、合同就職説明会との日程調整ができず、同日開催を行えなかったことから、参加者数が伸び悩んだため、アウトプット指標を達成することはできなかった。

<改善すべき事項・今後の課題>

今年度は、昨年度までの取り組みに加え、学生等の若者の参加がより多く得られるようウェブ広告を活用した事例発表会等の周知を行うこととする。

なお、本事業の開始から4年が経過し、制度の周知については一定の成果が得られたと考えられることから、今後は「大規模店舗・多店舗展開企業等に対する安全管理の支援」事業等のなかで、引き続き制度の周知を行っていくこととし、今年度限りで廃止する。

<令和元年度目標>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	9件（平成29年度、平成30年度の平均件数）以上の企業が安全衛生優良企業として認定される。（新規、継続を含む）	事例発表会を全国6会場で開催し、合計450名以上の参加者を得る。

(令和元年度) 安全衛生優良企業公表制度育成事業

1. 安全衛生優良企業公表制度とは

労働者の安全や健康を確保するための対策に積極的に取り組み、安全衛生水準の高い企業を評価・認定し、厚生労働省のホームページ等で公表によって、広く企業名を公表する制度。(平成27年6月1日から実施)

認定件数：30社(令和元年5月31日現在)

<認定企業におけるメリット>

- 健康・安全・働きやすい企業であることのPR
- 求人情報に記載することによるPR
- 認定マークを広報に使用することによるPR

評価基準

- ・労働安全衛生の組織体制があり、全社的取組がなされていること
- ・従業員の健康保持増進の措置を行っていること
- ・従業員のメンタルヘルス対策を促進していること
- ・(危険有害業務がある業種のみ)安全活動が実施されていること

2. 事業の目的及び実施内容

安全衛生優良企業公表育成事業では、労働者が安全・健康に働くことができる職場づくりを進めるため、安全衛生優良企業公表制度の一層の周知啓発を図ることを目的とする。

<実施内容>

- (1) 企業労務等担当者向けの周知及び
安全衛生優良企業アドバイザー育成のためのセミナー
 - 令和元年秋頃に全国6か所で実施(3時間程度)
- (2) 認定企業や健康対策の積極的な取組を行う企業による事例発表会
 - 委託契約期間中に全国6か所で実施(2時間程度)
- (3) 広報活動
 - (1)～(2)の開催に向け、リーフレット等を随時配付
 - ウェブ広告を作成し、制度及びセミナー等の告知
- (4) テキスト作成等に関する検討
 - 検討会を3回程度開催



事業番号（令和元年度）	24 平成30年度：28	評価	B
事業名	職場における受動喫煙対策事業		
担当係	労働基準局安全衛生部労働衛生課環境改善室測定技術係		
平成30年度事業概要	病院、学校等の公共施設に比べ、職場での受動喫煙防止の取組が遅れている状況を改善するため、中小企業事業者であって喫煙室を設置する等の措置を実施する事業場に対して費用の一部を国が助成する等により、全国の事業場における取組を促進して労働者の健康を確保する。		

<30年度目標と実績>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	①測定機器の貸し出しを実施した事業者、②相談支援において実地指導を実施した事業者、③相談支援において説明会に参加した事業者から8割以上「役に立った」旨の回答を受ける。	(1) 各都道府県で平均3.8回以上、受動喫煙防止対策に関する周知啓発（説明会）を行う。 (2) ①専門家による実地指導（集団指導を含む）の1か月当たりの平均実績件数について、9.8件/月以上とする。 <u>②デジタル粉じん計及び風速計の1か月当たりの平均貸出し件数を、116件以上/月以上とする。</u> <u>(3) 補助金の1か月当たりの平均利用件数について、88回/月以上とする。</u>
実績	達成	(2) ②、(3) について未達成
	「役に立った」と回答した事業場 ①99.5% (729件/733件 (有効回答数))、 ②98.2% (112件/114件 (有効回答数))、 ③81.9% (5,142件/6,280件 (有効回答数))	(1) 29.3回/年 (前年度比11.1%減) (2) ①実地指導数：11.8件/月 (前年度比20.4%増) <u>②67.9件/月 (前年度比17.9%増)</u> <u>(3) 38.1件/月 (前年度比12.6%減)</u>

<未達成の理由・原因>

改正健康増進法における喫煙室等の基準の策定が遅れ、平成31年2月に公表されたことを受け、30年度内の喫煙室等の設置を見送った事業者が多かったと考えられ、それにより、助成金や測定機器貸出しの件数が伸び悩んだと考えられる。

<改善すべき事項・今後の課題>

喫煙室等の基準が公表されたことを受け、令和2年4月の改正健康増進法完全施行に対応するため、令和元年度において事業者へ重点的な支援を行う。また、令和2年度においては、同法で義務付けられている措置を助成対象から外し、より望ましい措置に限定するなど、助成金による助成対象範囲を見直し、予算規模を減額とする。積極的に受動喫煙対策に取り組む事業者に対する支援を講ずるとともに、受動喫煙対策に当たって遵守すべき内容について引き続き周知啓発を図る。

<令和元年度目標>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	<p>①測定機器の貸し出しを実施した事業者、②相談支援において実地指導を実施した事業者、③相談支援において説明会に参加した事業者から 8 割以上「役に立った」旨の回答を受ける。</p>	<p>(1) 各都道府県で年間平均 3.8 回以上、受動喫煙防止対策に関する周知啓発(説明会)を行う。</p> <p>(2) ①専門家による実地指導(集団指導を含む)の1か月当たりの平均実績件数について、9.8 件/月以上とする。</p> <p>②デジタル粉じん計及び風速計の1か月当たりの平均貸出し件数を、116 件以上/月以上とする。</p> <p>(3) 補助金の1か月当たりの平均利用件数について、88 回/月以上とする。</p>

改正労働安全衛生法 受動喫煙防止対策の推進

施行日：平成27年6月1日

第68条の2（受動喫煙の防止）

事業者は、労働者の受動喫煙（室内又はこれに準ずる環境において、他人のたばこの煙を吸わされることをいう。第71条第1項において同じ。）を防止するため、当該事業者及び事業場の実情に応じ適切な措置を講ずるよう努めるものとする。

第71条（国の援助）

国は、労働者の健康の保持増進に関する措置の適切かつ有効な実施を図るため、必要な資料の提供、作業環境測定及び健康診断の実施の促進、受動喫煙の防止のための設備の設置の促進、事業場における健康教育等に関する指導員の確保及び資質の向上の促進その他の必要な援助に努めるものとする。

【国による支援措置の概要】 ※令和元年度実施の支援措置の概要

● 受動喫煙防止対策助成金

- ・ 助成対象：全ての業種の中小企業事業主
- ・ 助成対象：①喫煙専用室の設置・改修
②加熱式たばこ専用喫煙室等の設置・改修
③屋外喫煙所（閉鎖系）の設置・改修
④換気装置等の設置・改修
（既存特定飲食提供施設に限る。）
- ・ 助成率：上記費用の1/2（飲食店は2/3）
- ・ 上限：100万円



● 受動喫煙防止対策に関する無料相談窓口

- ・ 喫煙専用室等の設置など各受動喫煙防止対策を推進するための各種相談について、専門家による無料電話相談を実施。
- ・ 依頼者の希望に応じて、無料実地指導も実施。
- ・ 経営者、人事担当及び安全衛生担当者を対象とした受動喫煙防止対策に関する説明会を実施。

● たばこ煙の濃度等の測定機器の無料貸出

- ・ 職場の空気環境を確認するために、たばこ煙の濃度や喫煙専用室等の換気の状態を測定する機器（粉じん計、風速計）の無料貸し出しを実施。



事業番号（令和元年度）	35 平成30年度：43	評価	B (P)
事業名	林業従事労働者等における安全衛生対策の推進事業		
担当係	労働基準局安全衛生部労働衛生課、安全課 物理班建設安全対策室		
平成30年度事業概要	有識者により伐木等作業における安全作業のためのマニュアルを作成し、林業事業体の安全担当者を通じて普及させる。また、チェーンソー取扱作業指導員による振動障害予防対策を行う。		

<30年度目標と実績>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	農林水産業における休業4日以上 の振動障害を10人未満に抑える。	平成30年度におけるチェーンソー 取扱作業指導員による指導事業場 数を平成29年度の指導事業場数 の90%以上とする。
実績	達成見込み	未達成
	農林水産業における振動障害 による休業4日以上 の死傷災害は、5名（※暫定値） であった。	平成30年度におけるチェーンソー 取扱作業指導員による指導事業場 数は、平成29年度の指導事業場 数の89%（平成30年度 325 事業場／平成29年度 366事業 場）であった。

<未達成の理由・原因>

チェーンソー取扱作業指導員による指導事業場数は、325事業場あったものの、指導員の急用等により指導日程が調整できないことが重なり、目標の指導事業場数に達しなかった。

<改善すべき事項・今後の課題>

令和2年度の予算要求については、休業4日以上
の振動障害について、例年2～5名（平成29年：4名、平成28年：2名、平成27年：5名）と減少していないことから、同額要求とする。なお、目標を達成するため、予算の着実な執行の観点から、今年度は、チェーンソー取扱作業指導員による指導事業場数について、9月頃から本省において各局に実施計画の進捗確認を行うなどの適切なフォローを行うこととする。

<令和元年度目標>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	<ul style="list-style-type: none"> 伐木等作業の安全対策講習会の内容が受講者にとって役に立った旨の回答割合を80%以上とする。 農林水産業における休業4日以上 の振動障害発生件数を10人未満に抑える。 	<ul style="list-style-type: none"> 安全対策講習会の受講者数を350人以上とする。 令和元年度におけるチェーンソー 取扱作業指導員による指導事業場 数を平成30年度の指導事業場数 以上とする。

事業番号（令和元年度）	42 平成30年度：51	評価	B
事業名	外国人技能実習機構に対する交付金		
担当係	法人監理係		
平成30年度事業概要	①監理団体及び実習実施者に対し、安全衛生環境の整備等について外国人技能実習機構職員が実地検査を行う。 ②安全衛生マニュアルの活用等による啓発等を行う。 ③実習実施者に対し安全衛生対策を効果的に周知啓発するため安全衛生セミナーを開催する。		

<30年度目標と実績>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	実地検査のうち、安全衛生に係る改善指導を行った実習実施者のうち改善した実施者の割合90%以上	①技能実習生に係る労働者死傷病報告に基づく実地検査件数（500件） ②技能実習生の労働災害件数が多い職種の実習実施者に対する実地検査等件数（500件）
実績	達成	①につき未達成
	実地検査のうち、安全衛生に係る改善指導を行った実習実施者のうち改善した実施者の割合：100%	①技能実習生に係る労働者死傷病報告に基づく実地検査件数（500件）：428件 ②技能実習生の労働災害件数が多い職種の実習実施者に対する実地検査等件数（500件）：1,448件

<未達成の理由・原因>

平成30年度に厚生労働省から情報提供した死傷病報告は599件であった。

外国人技能実習機構においては、これらを踏まえた実地検査の一方で、年度当初に大きく報道された除染関係(※)に対応したため、年度当初に立てた計画通り行えなかった。

(※)平成30年3月に「技能実習生が除染等作業に従事していた」旨の報道。報道を受け、外国人技能実習機構および法務省（入管）において平成30年9月末までに調査。このうちH29年11月施行の技能実習法の適用となる実習生については、443企業を調査し技能実習生の除染等業務への従事が認められなかった。

<改善すべき事項・今後の課題>

他の突発的要因があっても目標が確実に達成できるよう、計画を立てて取り組み、毎月報告を求めるほか、未達成の月については原因究明や改善策等の報告を求め、四半期毎に外国人技能実習機構と主務省庁（厚労省・入管庁）に計画達成状況を確認し、大幅な遅れが生じないこととする。

なお、令和2年度予算については、平成30年度の実績等の結果を踏まえ予算額を見直すとともに、「外国人材の受入れ・共生のための総合的対応策」等の政府決定を踏まえた必要な要求を行うこととする。

<令和元年度目標>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	<p>実地検査のうち、安全衛生に係る改善指導を行った実習実施者のうち改善した実施者の割合 90%以上</p>	<p>① 技能実習生に係る労働者死傷病報告等に基づく実地検査件数 <u>(600 件)</u></p> <p>② 技能実習生の労働災害件数が多い職種の実習実施者に対する実地検査等件数 <u>(2,000 件)</u></p>

事業番号（令和元年度）	46 平成 30 年度：55	評価	B
事業名	産業医学振興経費		
担当係	労働基準局安全衛生部計画課機構・団体管理室団体監理係		
平成 30 年度事業概要	産業医科大学に対する助成、修学資金の貸与を行うとともに、産業医の資質の向上、産業医学に関する研究の促進等を図る。		

<30年度目標と実績>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	①産業医研修事業において、当該研修が有用であった旨の回答を 85%以上にする。 ②実践能力の高い産業医を養成する体制を整備し、産業医科大学卒業生で産業医として新たに就業する者を 70 名以上とする。 ③認定産業医の資格を取得しようとしている他の医科大学、医学部卒業者に対して行う産業医学基礎研修会集中講座において、当該講座が有用であった旨の回答の割合を 85%以上にする。	④産業医研修事業の受講者を 27,000 人以上とする。 ⑤医師国家試験の合格率について、合格率 95%以上とする。 ⑥産業医の資格取得希望者のための研修の参加者を 550 人以上とする。 ⑦企業人事・労務担当者向けメンタルヘルス対策支援講座、一般者向け公開講座や産業医活動に関心を持つ方に対してオープンキャンパスを実施し、これらの講座等の参加者を 780 人以上とする。
実績	達成	⑤について未達成
	①研修が有用であった旨の回答は 97.3%であった。 ※有用と回答した者 16,779 名/回答者 17,245 名 ②産業医科大学卒業生で産業医として新たに就業する者は 80 名であった。 ③講座が有用であった旨の回答の割合は 94.6%であった。 ※有用と回答した者 883 名/回答者 933 名	④産業医研修事業の受講者数は 36,112 名であった。 ⑤医師国家試験の合格率は 89.6%であった。 ⑥産業医の資格取得希望者のための研修の参加者は 1,264 名であった。 ⑦企業人事・労務担当者向けメンタルヘルス対策支援講座、一般者向け公開講座や産業医活動に関心を持つ方に対して実施したオープンキャンパスの参加者は計 1,070 名であった。

<未達成の理由・原因>

⑤について、医師国家試験のレベルが上がる中において、産業医科大学が実施する総合試験（※）の合格基準（卒業判定基準）は、医師国家試験合格レベルを念頭に策定してきたところであったが、今般実施した総合試験については医師国家試験の合格レベルを下回ってしまったため、医師国家試験に合格できないレベルの学生を複数卒業させてしまったこと、また、学生に対する指導において、学生の入学時の学力が相対的に低下し、かつ、全国模擬試験の成績も低迷するなか、成績下位者に対する学習指導が十分な効果を上げることができなかったことが原因と考えられる。

※ 医師国家試験に準じた形式で行う試験で、その合格が卒業の要件となる試験

<改善すべき事項・今後の課題>

⑤について、医師国家試験の出題傾向、合格基準の丁寧な分析に基づく学習指導を実施するとともに、各年次の進級判定基準や総合試験の合格基準（卒業判定基準）を見直す。また、成績下位者に対しては、担当教員による定期的な個別面談指導による学習の進捗状況把握の機会を増やす、参加必須の特別指導の日数を増加させるなど従来からの取組を強化する。さらに、令和2年度要求において、新たに学内に産業医科大学 IR 室（仮称）を設置するための必要な予算を要求し、現在、産医大の各部署で個別に管理されている在学中の成績、卒業時の成績など各成績データ等を集約の上、有機的に分析し、在学中の学習指導にフィードバックすることで成績下位者を含めた全体の成績の底上げを図る。

<令和元年度目標>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	<p><公益財団法人産業医学振興財団> ①産業医研修事業において、当該研修が有用であった旨の回答を 85%以上にする。</p> <p><学校法人 産業医科大学> ①実践能力の高い産業医を養成する体制を整備し、産業医科大学卒業生で産業医として新たに就業する者を 70 名以上とする。 ②認定産業医の資格を取得しようとしている他の医科大学、医学部卒業者に対して行う産業医学基礎研修会集中講座において、当該講座が有用であった旨の回答の割合を 85%以上にする。</p>	<p><公益財団法人産業医学振興財団> ①産業医研修事業の受講者を 27,000 人以上とする。</p> <p><学校法人 産業医科大学> ①医師国家試験の合格率について、合格率 95%以上とする。 ②産業医の資格取得希望者のための研修の参加者を 550 人以上とする。 ③企業人事・労務担当者向けメンタルヘルス対策支援講座、一般者向け公開講座や産業医活動に関心を持つ方に対してオープンキャンパスを実施し、これらの講座等の参加者を 780 人以上とする。</p>

事業番号（令和元年度）	49 平成30年度：64-1	評価	B
事業名	過重労働の解消及び仕事と生活の調和の実現に向けた働き方・休み方の見直し		
担当係	労働基準局労働条件政策課設定改善係 雇用環境・均等局職業生活両立課働き方・休み方改善係		
平成30年度事業概要	<p>① 「働き方改革」に向けた周知・啓発事業 各地域の商工団体に配属されている経営指導員等に対して、労務管理のあり方や助成金活用に関するセミナーを実施する。</p> <p>② 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業 民間事業者への委託により、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、関係機関と連携を図りつつ、労務管理・企業経営等の専門家による個別相談援助や電話相談等を実施する。</p> <p>③ 時間外労働等改善助成金 中小企業・小規模事業者が時間外労働の上限規制等に円滑に対応するため、生産性を高めながら働く時間の縮減に取り組む場合において、中小企業や傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行う。</p> <p>④ 働き方・休み方改善に向けた事業 事業主等が自ら働き方・休み方の現状を客観的に評価できる「働き方・休み方改善指標」や企業の好事例等を提供する「働き方・休み方改善ポータルサイト」の運営を行うとともに、時季を捉えた年次有給休暇の取得促進、ボランティア休暇等の普及促進、仕事と生活の調和がとれた働き方普及のためのシンポジウムの開催等を行う。</p>		

<30年度目標と実績>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目 標	<p>1 時間外労働等改善助成金（4コース） 支給対象事業主等に対してアンケート調査を実施し、各コースとも80%以上の事業主又は事業主団体から当該助成金制度を利用することによって、労働時間等の設定の改善等に役立った旨の評価が得られるようにする。</p> <p>2 時間外労働等改善助成金（職場意識改善コース） 年次有給休暇の取得促進及び所定外労働時間の削減を行う支給対象事業主において、労働者1人当たりの年次有給休暇の年間平均取得日数を1日以上上昇及び、月間平均所定外労働時間数を2時間以上削減する。</p> <p>3 働き方改革推進支援センター相談を受けた事業主等に対し「満足度調査」を実施し、相談対応について「有益であった」「概ね有益であった」と回答した者の割合を80%以上とする。</p> <p>4 働き方・休み方改善に向けた事業 ①働き方・休み方改善ポータルサイト内の利用者アンケートにおいて、80%以上から「使いやすい（普通を含む）」の回答を得る。 ②仕事と生活の調和がとれた働き方普及のためのシンポジウム参加者の評価で、80%以上から「参考になった」の回答を得る。</p>	<p>1 <u>時間外労働等改善助成金（時間外労働上限設定コース）</u> <u>平成30年度予算における想定件数の7割（1,796件）以上とする。</u></p> <p>2 <u>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）</u> <u>平成30年度予算における想定件数の7割（2,391件）以上とする。</u></p> <p>3 <u>時間外労働等改善助成金（職場意識改善コース）</u> <u>支給決定件数を平成30年度予算における想定件数の7割（146件）以上とする。</u></p> <p>4 <u>時間外労働等改善助成金（団体推進コース）</u> <u>支給決定件数を平成30年度予算における想定件数の7割（84件）以上とする。</u></p> <p>5 働き方改革推進支援センター派遣型専門家による個別訪問件数を、5,000件以上とする。</p> <p>6 働き方・休み方改善に向けた事業 ①<u>働き方・休み方改善ポータルサイト上の企業診断及び社員診断の診断結果件数を年間3万1千件以上とする。</u> ②仕事と生活の調和がとれた働き方普及のためのシンポジウムの参加者数を640人以上とする。</p>
	達成	1、2、3、4、6①について未達成

実績	<p>1 労働時間等の設定の改善に役立ったと回答した割合 ①時間外労働上限設定コース：100% ②勤務間インターバル導入コース：99.1% ③職場意識改善コース：100% ④団体推進コース：100%</p> <p>2 年次有給休暇の年間平均取得日数は5.4日増、 月間平均所定外労働時間数は、3.7時間減</p> <p>3 「有益であった」「概ね有益であった」と回答した者の割合は、98.6%</p> <p>4 働き方・休み方改善に向けた事業 ①働き方・休み方改善ポータルサイト内の利用者アンケートにおける「使いやすい（普通を含む）」の回答は92.6%と、目標を達成した。 ②仕事と生活の調和がとれた働き方普及のためのシンポジウムでは、4つの実施事項別に意見を聞いており、 ア 基調講演は、「参考になった」が94.6%、 イ 事例発表は、「参考になった」が96.2%、 ウ パネルディスカッションは、「参考になった」が86.4%、 エ 働き方改革関連法の説明は、「参考になった」が70.1% となっている。当該シンポジウムとしての評価は把握できていないが、これらの結果（単純な平均値：86.8%）から当該シンポジウムとしては「参考になった」旨の回答が80%以上であったものと考ええる。</p>	<p><u>1 時間外労働上限設定コース支給決定件数：15件</u></p> <p><u>2 勤務間インターバル導入コース支給決定件数：2,360件</u></p> <p><u>3 職場意識改善コース支給決定件数：91件</u></p> <p><u>4 団体推進コース支給決定件数：75件</u></p> <p>5 派遣型専門家による個別訪問件数：11,900件</p> <p><u>6 働き方・休み方改善に向けた事業</u> <u>①働き方・休み方改善ポータルサイト上の企業診断及び社員診断の診断結果件数：29,768件</u> ②仕事と生活の調和が取れた働き方普及のためのシンポジウムの参加者数：1,237人</p>
----	--	--

<未達成の理由・原因>

1について、時間外労働上限設定コースは、労働基準法第36条第1項の協定で定める時間外労働時間数を短縮することを促進させるという重要施策を担っているものであるが、時間外労働の上限規制については、我が国の雇用の7割を担う中小企業への適用が、2020年4月1日からとされたことを踏まえ、今年度中に36協定を見直す企業が多いと考えられ、平成30年度中の申請に対するインセンティブが働かなかったことが、支給件数が低調となった大きな要因と考えられる。

2について、勤務間インターバル導入コースは、平成29年度から支給を開始した助成金であるが、「働き方改革実行計画」において勤務間インターバル制度の普及促進に向けた取組を推進すること等により、積極的な周知を行った結果、目標をほぼ達成することができたところであるが、支給上限額が他のコースより低いこと等により、目標件数までには至らなかったものと考えられる。

3について、職場意識改善コースの支給決定件数が91件で、目標の約6割の状況であり、要件を見直したことにより昨年度の目標達成率（約5割）より向上したところであるが、年次有給休暇の年間平均取得日数及び月間平均所定外労働時間数の算定に煩わしさを感じる等により、申請件数が伸び悩んだものと考えられる。

4について、団体推進コースは、平成30年度から支給を開始した助成金であり、中小企業における時間外労働の削減等に有効な手段であると考えられるが、周知不足もあり、支給決定件数が75件で、目標の約9割の状況にとどまった。

6の①について 働き方・休み方改善ポータルサイトを訪問した人数は478,508人で過去最高、企業診断及び社員診断を行った者は48,467人であったが、診断結果まで出された件数は29,768件（前年度比較で企業診断は増加したものの、社員診断は減少）で、目標を達成できなかった。社員診断においても、1週間当たりの労働時間数、年次有給休暇の取得日数等の入力があり、その実績の入力等に煩わしさを感じる等により、診断結果まで到達しなかった者が多数生じたものと考えられる。

<改善すべき事項・今後の課題>

令和元年度における改善策については、支給実績等を踏まえ、目標未達成のアウトプット指標1について、時間外労働上限設定コースの交付申請期限を延長するとともに、「働き方改革推進支援センター」等で、引き続き、同コースの活用に向けた周知を行うこととする。

2について、勤務間インターバル導入コースの助成上限額の引上げ等の助成要件の拡充を行った。

3について、職場意識改善コースの年次有給休暇の年間平均取得日数の算定を不要とする等の助成要件の変更を行った。

4について、団体推進コースの事業ごとの助成上限額を撤廃する等の助成要件の変更を行うとともに、「働き方改革推進支援センター」等で、引き続き、同コースの活用に向けた周知を行うこととする。

また、6の①については、令和元年8月末までに企業診断指標及び社員診断指標の改修を行うことにより、労働時間等の実績を入力させる際に入力しやすくなるよう改善を図るとともに、改修後は、集中的な周知を行って実施率の向上に努めていく。

今後において、本事業が、長時間労働の抑制、年次有給休暇の取得促進、勤務間インターバル制度の普及促進、働き方改革に対する中小企業事業主の取組支援という重要施策を担っているものであることから、平成30年度の実績を踏まえつつ、働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律の遵法状況を定着させるため、事業内容の効率化、助成要件の見直し、周知方法を検討しながら、引き続き、必要な要求を行う。

<令和元年度目標>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目 標	<p>1 時間外労働等改善助成金（4コース） 支給対象事業主又は支給事業主団体に対してアンケート調査を実施し、各コースとも80%以上の事業主又は事業主団体から当該助成金制度を利用することによって、労働時間等の設定の改善等に役立った旨の評価が得られるようにする。</p> <p>2 時間外労働等改善助成金（職場意識改善コース） 所定外労働時間の削減を行う支給対象事業主において、月間平均所定外労働時間数を2時間以上削減する。</p> <p>3 働き方改革推進支援センター相談を受けた事業主等に対し「満足度調査」を実施し、相談対応について「有益であった」「概ね有益であった」と回答した者の割合を80%以上とする。</p> <p>4 「働き方改革」に向けた周知・啓発事業 経営指導員等に対するセミナーにおいて、受講者に対してアンケートを実施し、講義内容について、「有益であった」「概ね有益であった」と回答した者の割合を80%以上とする。</p> <p>5 働き方・休み方改善に向けた事業 ①働き方・休み方改善ポータルサイト内の利用者アンケートにおいて、80%以上から「使いやすい（普通を含む）」の回答を得る。 ②仕事と生活の調和がとれた働き方普及のためのシンポジウム参加者の評価で、80%以上から「参考になった」の回答を得る。</p>	<p>1 時間外労働等改善助成金（時間外労働上限設定コース） 支給決定件数を令和元年度予算における想定件数の7割（1,822件）以上とする。</p> <p>2 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） 支給決定件数を令和元年度予算における想定件数の7割（2,587件）以上とする。</p> <p>3 時間外労働等改善助成金（職場意識改善コース） 支給決定件数を令和元年度予算における想定件数の7割（103件）以上とする。</p> <p>4 時間外労働等改善助成金（団体推進コース） 支給決定件数を令和元年度予算における想定件数の7割（697件）以上とする。</p> <p>5 働き方改革推進支援センター派遣型専門家による個別訪問件数を、37,000件以上とする。</p> <p>6 「働き方改革」に向けた周知・啓発事業 開設した「働き方改革特設サイト」のPV数について、年間で200万PVを達成する。</p> <p>7 働き方・休み方改善に向けた事業 ①働き方・休み方改善ポータルサイト上の企業診断及び社員診断の診断結果件数を年間29,800件以上とする。 ②仕事と生活の調和がとれた働き方普及のためのシンポジウムの参加者数を800人以上とする。</p>

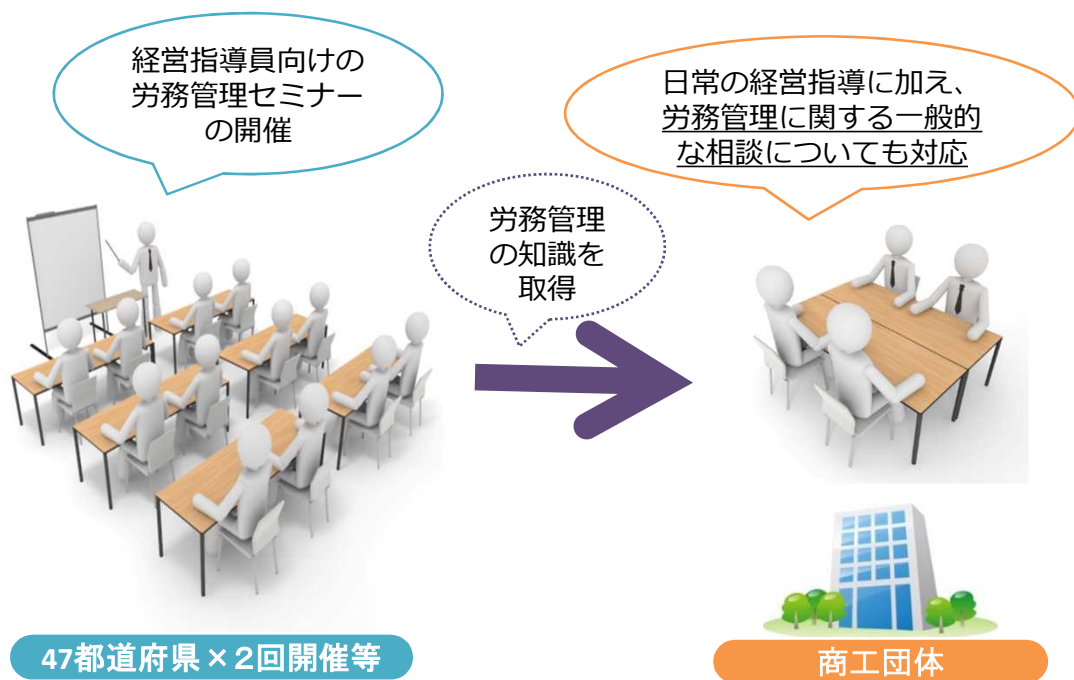
「働き方改革」に向けた周知・啓発事業

令和元年度予算額 303,610千円(17,592千円)

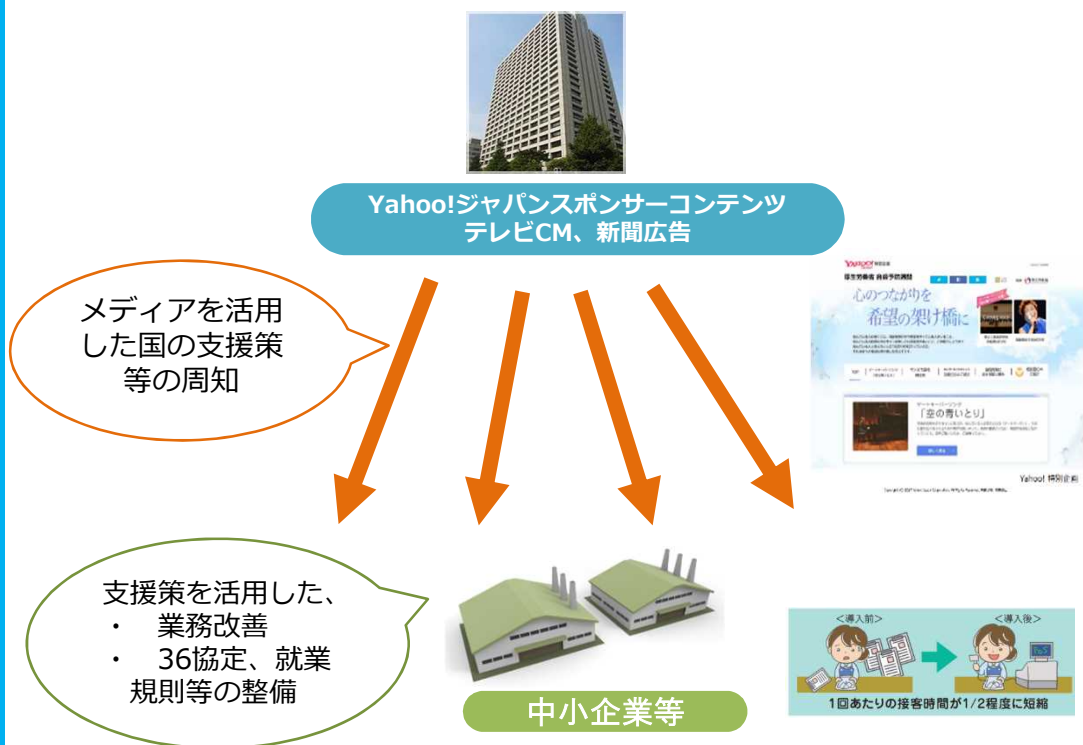
「働き方改革関連法」の施行に向けて、「働き方改革」によって何が変わるのか等を理解するため、労働法制の考え方や働き方改革に取り組むための改善事例、国の支援策等を広く周知・啓発していくことが必要であり、以下の周知事業を実施。

- ① 各地域の商工会議所・商工会・中央会に配属されている経営指導員等に対して、労務管理のあり方や労働関係助成金活用などに関するセミナーの開催。
- ② 中小企業・小規模事業者等に対する国の各種支援策等について、インターネットや新聞広告等のメディアを活用した全国的な周知広報の実施。

① 労務管理セミナーの開催



② 各種支援策等の周知広報



中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

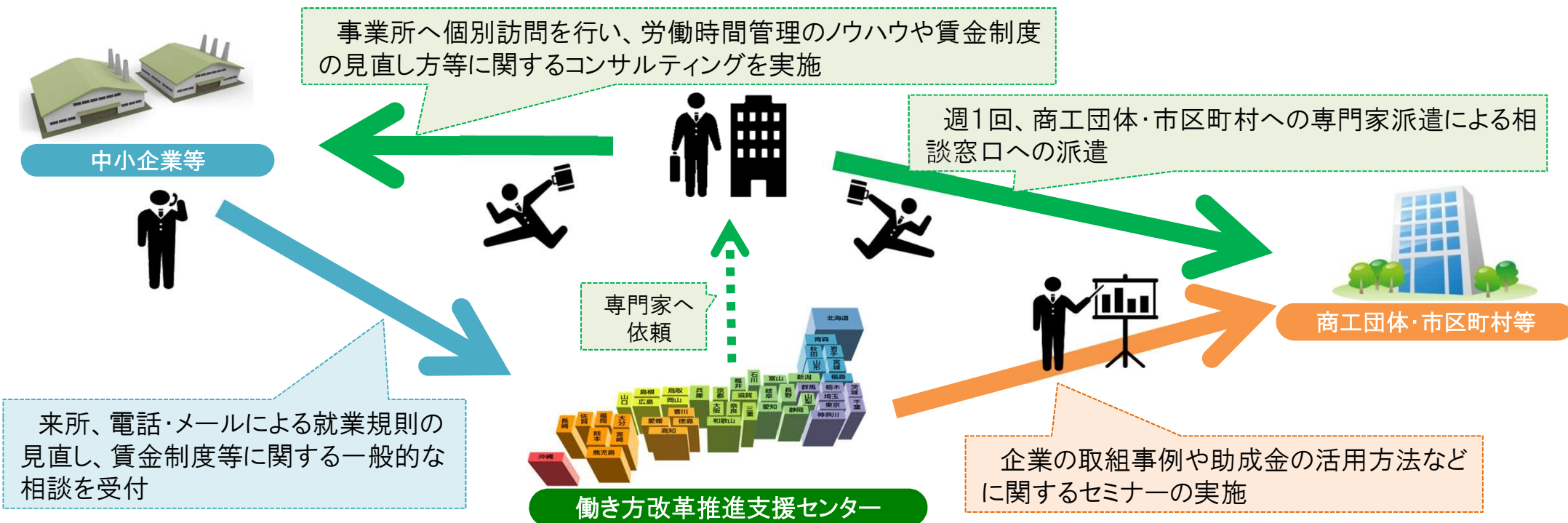
令和元年度予算額 7,625,743千円(1,546,447千円)

中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し前向きに取り組むことが重要であるため、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、①長時間労働の是正、②同一労働同一賃金の実現、③生産性向上による賃金引上げ、④人手不足の緩和などの労務管理に関する課題に対応するため、就業規則や賃金制度等の見直し方などについて、

- 窓口相談や企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
- 労務管理などの専門家が事業所への個別訪問などにより、36協定届・就業規則作成ツールや業種別同一労働同一賃金マニュアル等を活用したコンサルティングの実施

○ 各地域の商工会議所・商工会・中央会・市区町村等への専門家派遣による相談窓口への派遣などの、技術的な相談支援を行う。

働き方改革推進支援センター



時間外労働等改善助成金（拡充）

令和元年度予算額 6,261,208（3,501,528）千円

時間外労働の上限規制等に対応するため、生産性を高めながら働く時間の縮減に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行う

コース名	助成概要	支給要件	助成率	上限額	助成対象
時間外労働上限設定コース 予算額 2,053,963千円 (1,919,015千円)	時間外労働の上限設定を行う中小企業事業主に対し助成	月80時間を超える等の特別条項付き36協定を締結し、現に当該時間を超える時間外労働を複数月行った労働者がいる（単月に複数名が行った場合を含む）中小企業事業主が、助成対象の取組を行い、時間外労働の上限設定を行うこと	費用の3/4を助成 ※事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5を助成	①平成31年度又は平成32年度に有効な36協定において、時間外労働の上限を月45時間、年360時間に設定した場合⇒上限150万円 等 ※月45時間を超え月60時間以下の設定に留まった場合⇒100万円 等 ② 更に、週休2日制とした場合、その度合いに応じて上限額を加算 ※4週当たり4日増100万円、3日増75万円、2日増50万円、1日増25万円 ③ 上限額の合計は200万円	労働時間短縮や生産性向上に向けた取組 ①就業規則の作成・変更 ②労務管理担当者・労働者への研修（業務研修を含む） ③外部専門家によるコンサルティング ④労務管理用機器等の導入・更新
勤務間インターバル導入コース 予算額 1,104,767千円 (1,027,974千円)	勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成	助成対象の取組を行い、新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること		勤務間インターバル時間数に応じて ・9時間以上11時間未満：80万円 ・11時間以上：100万円	⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新 ⑥人材確保に向けた取組等
職場意識改善コース 予算額 97,997千円 (128,099千円)	年次有給休暇の取得促進、所定外労働の削減等を推進する中小企業事業主に対し助成	助成対象の取組を行い、以下の目標を達成すること ①特に配慮を必要とする労働者に対する休暇の付与等の規定を整備すること ②月間平均所定外時間数を5時間以上削減すること		上限額：100万円	
団体推進コース 予算額 3,004,481千円 (426,440千円)	3社以上の中小企業事業主団体において、傘下企業の時間外労働の上限規制への対応に向けた取組を行う事業主団体に対し助成	事業主団体が助成対象の取組を行い、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること	定額	上限額：500万円 ※都道府県又はブロック単位で構成する事業主団体（傘下企業数が10社以上）の場合は上限額：1,000万円	①市場調査 ②新ビジネスモデルの開発、実験 ③好事例の周知、普及啓発 ④セミナーの開催 ⑤巡回指導、相談窓口の設置 等

「働き方・休み方改善ポータルサイト」とは

厚生労働省では、企業の皆さまが社員の働き方・休み方の改善に向けた検討を行う際に活用できる「働き方・休み方改善ポータルサイト」を、平成27年1月30日に開設しました。サイトでは、専用指標によって企業診断ができる「働き方・休み方改善指標」や、「企業における取組事例」などを掲載しています。社員が自らの働き方・休み方を振り返るための診断も行えます。

長時間労働や休暇が取れない生活が常態化すれば、社員のメンタルヘルスに影響を及ぼす可能性が高くなり、生産性が低下します。また、企業としては、離職リスクの上昇や、イメージの低下など、さまざまな問題が生じることになります。社員のために、そして企業経営の観点からも、長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進が求められています。

1 働き方改革ツールを提供します

働き方・休み方改善ポータルサイト

企業や社員が「働き方」や「休み方」を自己診断することで、自らの「働き方」や「休み方」を「見える化」し、改善のヒントを見つめられる仕組みです。

自己診断を行う

シンポジウム・セミナー情報を見る

2 専用指標による企業診断ができます



3 診断結果に基づき対策を提案します

働き方の改善

休み方の改善

長時間労働の抑制の重要性を企業として（あるいは組織として）表明しているか？

対策の方向

組織の視点・側

- 経営トップによるメッセージの発信。
 - 社内及び社外（CSR報告書や採用レフレックスなどにより）に定期的または継続的に発信する。
 - トップのメッセージを社員としての理解を通じて社内周知りまで浸透させる。
 - 社長自ら、フォーカスイノベーションの推進や学習を推進する。
- 経営や人事の方針として長時間労働の抑制を推進する。
 - ポスター、社内報、イントラネット等により、経営や人事の方針を部署や個人の作業エリアに周知し、徹底を促す。
 - 経営や人事の方針を社員の行動指針に盛り込む。

5 企業の取組事例を詳しく紹介します

取組事例

（東京外資系製造・年休取得促進・多様な正社員＜朝型の働き方＞やテレワーク）

企業名：伊藤忠商事株式会社	所在地：東京本社（東京都港区）／大阪本社（大阪府北區）
社員数：4,343名（2014年4月1日時点） 朝型勤務対象社員数：約2,600名（出勤者を除く国内勤務社員）	業種：卸売業

取組の目的：

残業ありきの働き方を今一度見直し、所定勤務時間外（9:00-17:15）での勤務を基本とした上で夜型の残業体質から朝型の勤務へと改め、効率的な働き方の実践を通して、総労働時間の削減を図るもの。

取組の概要：

○トップメッセージ

取組・参考事例

働き方・休み方指標による診断を活用した取組・参考事例を見てみましょう。

企業概要	事業内容・業種	特徴的取組（水社転用）及び課題	事例	取組事例
従業員数	34			
取組ターゲット	働き方		対策領域	指標

○仕組みや取組の状況

項目	取組状況	達成状況
1.Vision	①方針・目標の明確化	○
2.Action	②改善推進の体制づくり	○
	③改善推進の制度化	○
	④改善推進のルール化	○
3.Check	①意識改善	○
	②制度整備・検証	○
4.Check	③仕事の進め方改善	○
	④業務改善・管理	○

「働き方・休み方改善ポータルサイト」
<http://work-holiday.mhlw.go.jp>
 （平成27年1月30日開設）

長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得促進に向けた自主的取組への技術的な支援

令和元年度予算額 559,079(522,040)千円

平成30年度

改善指標を活用した労働環境改善に向けた支援

- 「働き方・休み方改善指標」の活用事例の収集、指標の活用を検討
- 「働き方・休み方改善指標」の見直し等

生産性が高く、仕事と生活の調和がとれた働き方普及のためのシンポジウムの開催

- 生産性が高く、仕事と生活の調和がとれた働き方を促進する労使の意識高揚のためのシンポジウムの開催(全国8か所)

労働時間等設定改善に関する意識・動向調査

- 企業10,000社、労働者30,000人

助言・指導

- 働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導
- 労働時間等見直しガイドライン等の周知

令和元年度

改善指標を活用した労働環境改善に向けた支援 79,131(77,685)千円

- 働き方・休み方の現状を客観的に評価することができる「働き方・休み方改善指標」の活用事例の収集により、指標の効果的な活用について検討を行う。
- 改正された「働き方・休み方改善指標」をポータルサイトに搭載する。

生産性が高く、仕事と生活の調和がとれた働き方普及のためのシンポジウムの開催等 20,496(21,348)千円

- 働き方・休み方改善に向けたより一層の社会的機運の醸成及びワーク・ライフ・バランスの推進に向けて、全国8か所でシンポジウムを開催する。

労働時間等設定改善に関する意識・動向調査 25,054(24,598)千円

- 各種労働時間制度や法定以外の休暇制度の導入状況のほか、年次有給休暇を取得しない理由等について調査する。

労働時間等見直しガイドライン等の周知 34,649(34,649)千円

- 労働時間等見直しガイドラインのリーフレット等の作成、配布

雇用環境・均等局

働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導 395,091(363,680)千円

- 恒常的な長時間労働の実態にある事業場に対し、働き方・休み方の改善のための相談、助言・指導を行うことを目的として配置
- 「働き方」の改善に加え、「休み方」に重点を置いた改善も意識しつつ、仕事の組み立て方や就労の仕方を見直す等、「働き方」と「休み方」を総合的に改善していくための相談、助言・指導を実施

労働基準局