

目標未達成事業（B、C及びD評価の事業）について

<D評価の事業（1事業）>

12（13） 長期家族介護者に対する援護経費 p 1

<B評価の事業（7事業）>

13（14） 労災特別介護施設運営費・設置経費 p 4

21（21） 職業病予防対策の推進 p 6

32（34） 林業従事労働者等における安全衛生対策の推進事業 p 10

33（35） 機械等の災害防止対策費 p 13

36（39） 家内労働安全衛生管理費 p 16

45（47） 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
. p 19

46（48） テレワーク普及促進等対策 p 28

※ 事業番号は令和2年度（括弧内が令和元年度）のもの

事業番号（令和2年度）	13 令和元年度：13	評価	D
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		
令和元年度事業概要	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。		

<令和元年度目標と実績>

	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。
実績	未達成	達成
	<u>申請から支給決定までに要する期間が1か月を超える場合に、申請者にその旨の連絡をしていない事案が2件あった。</u>	令和元年度の支給件数は31件であった。

<未達成の理由・原因>

申請から支給決定までに要する期間が1か月を超える場合に、申請者にその旨の連絡をしていない事案2件について、原因は以下の通りであった。

- ①支給を行うために本省と予算調整を行い、当該調整期間中に1か月を超過したにも関わらず申請者にその旨の連絡をしていないもの
- ②審査担当者の業務が、他の案件を含め輻輳しており、本件処理に時間を要したにも関わらず申請者にその旨の連絡をしていないもの

<改善すべき事項・今後の課題>

本事業については、都道府県労働局に対し、適正な処理及び処理期間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（申請数0件の都道府県労働局が28局）の申請であるため、定例業務と異なる事務処理が必要となり、本省指示に対する意識が薄かったと考えられる。

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3年度予算については、執行実績等を踏まえた必要な要求を行うこととする。

<令和2年度目標>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	受給者からアンケートを取り、遺族の生活の激変を緩和できた旨の評価を80%以上得る。	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。 令和2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 級又は 2 級の障害(補償)年金又は傷病等級 1 級又は 2 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、常時又は随時介護を要すること。

(2) 胸腹部臓器の機能の著しい障害により、常時又は随時介護を要すること。

(3) せき髄の著しい障害により、常時又は随時介護を要すること。

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8年度	11件
平成9年度	7件
平成10年度	11件
平成11年度	2件
平成12年度	10件
平成13年度	7件
平成14年度	13件
平成15年度	11件
平成16年度	9件
平成17年度	19件
平成18年度	16件
平成19年度	11件

平成20年度	18件
平成21年度	36件
平成22年度	27件
平成23年度	26件
平成24年度	29件
平成25年度	26件
平成26年度	35件
平成27年度	31件
平成28年度	34件
平成29年度	29件
平成30年度	22件
令和元年度	31件

事業番号（令和2年度）	13 令和元年度：14	評価	B
事業名	労災特別介護施設運営費・設置経費 （（1）労災特別介護援護経費、（2）労災特別介護施設設置費）		
担当係	労働基準局労災管理課年金福祉第一係		
令和元年度事業概要	在宅で介護を受けることが困難な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労災特別介護施設の運営を行う。 また、当該施設の整備・修繕を行う。		

<令和元年度目標と実績>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	（1）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。	（1） <u>全国8施設の年平均での入居率を90%以上とする。</u>
実績	達成	未達成
	（1）有用であった旨の評価：94.9% ※13,713(有用の評価)／14,456(総回答数)	（1）年平均入居率：84.8% ※665名(年平均入居者数)／784名(入居者定員)

<未達成の理由・原因>

令和元年度の全8施設の新規入居者数は57名であり、前年と同水準（前年比93.4%）の新規入居者数を確保したものの、死亡や長期入院等による退去者数が前年度より大幅に増加（前年比122.8%）し、70名であったため、年平均入居率率は、平成30年度から1.4ポイント低下して84.8%となり、目標未達成であった。入居率が90%に達しなかった施設は4施設であったが、こ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%前後（北海道施設68.4%、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。

また、入居率90%を確保している施設がある一方、北海道施設及び愛媛施設の入居率が低調であるのは、入居対象となる重度被災労働者数の偏在による影響があると思料される。仮に各施設の所在地周辺の都道府県を北海道・東北・関東甲信越・東海北陸・近畿・中国・四国・九州沖縄の8ブロックに分けると、北海道施設の所在地である北海道ブロックには全重度被災労働者の7.2%、愛媛施設の所在地である四国ブロックには4.8%が居住している状況となっており、平均値（12.5%）を大幅に下回っている。このような重度被災労働者数の地域毎の偏在がある中、各施設の入居定員数を事業開始以来、一律の設定としていたことも目標未達成の一因であると思料される。

<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、会議・研修等の機会を通じて職員に周知し、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及び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32名（H28年度21名、H29年度27名、H30年度35名）となっており、他の4施設の新規入居者数の合計が25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。

また、新たな取り組みとして入居の端緒となりうる短期滞在型サービスを有効活用できるよう積極的な周知・利用促進を行うこと等を検討する。

さらに、入居者が特に少ない2施設を中心に過去の実績値等を参考に入居者数の実態に応じた入居定員数に変更することとする。

なお、当該事業については、一般競争入札を実施して受託事業者を選定し、当該事業者と令和2年度から令和4年度までの3年契約を締結しており、令和3年度は所要額（契約額）を要求する。

<令和2年度目標>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	(1)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。	(1) 全国8施設の年平均での入居率を90%以上とする。

事業番号（令和元年度）	21 令和元年度：21	評価	B
事業名	職業病予防対策の推進		
担当係	安全衛生部労働衛生課		
令和元年度事業概要	<p>(1)</p> <ul style="list-style-type: none"> 東電福島第一原発で緊急作業に従事した者の被ばく線量、健康診断結果等のデータを蓄積する「東電福島第一原発作業員の長期的健康管理システム（以下「データベース」という。）」の構築・運用。 緊急作業従事者等に対する健康相談、保健指導の実施。 廃炉等作業員の健康支援相談窓口を定期的に開設、健康相談を実施。 <p>(2)</p> <ul style="list-style-type: none"> 作業員の放射線被ばく状況やその対策に関する情報（報道発表、ガイドライン、行政通達等）を英訳し、厚生労働省の英語版ホームページに掲載する等を実施。 <p>(3)</p> <ul style="list-style-type: none"> 東電福島第一原発における施工計画作成者などに対して、被ばく低減措置に係る必要な教育等を実施。 		

<令和元年度目標と実績>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	<p>①東京電力による『福島第一における作業員の健康管理について（厚労省ガイドラインへの対応状況）』報告のうち、『第2四半期（7～9月）に実施の健康診断に対する管理状況の取り纏め結果』の『「要精密検査」判定者への対応状況』において、第2四半期分の報告時点（毎年3月頃）の結果で、『指導後も未受診』の割合が10%未満であることを確認する。</p> <p>②施工計画作成者等に係る教育の参加者に対してアンケートを実施し、9割以上の参加者から「有意義であった」等、ニーズに合致した教育であった旨の回答を得る。</p>	<p>① 緊急作業に従事した労働者に係る健康診断結果及び被ばく線量について、データベースに入力を行う。 （現在も放射線業務従事されている方約 5,000人×8（線量4件+一般健診2件+電離健診2件）=40,000件）</p> <p>② 緊急作業従事者の現況確認のため、連絡先を把握している約2万人全員に対して調査票を送付する。</p> <p>③ 廃炉等作業員の健康支援相談を窓口等で年間54回、産業保健支援に係る研修会を年間10回、相談員協議会を年間2回開催し、ホームページにおける健康管理情報の更新を年間22回行う。</p> <p>④ 令和元年度における東電福島第一原発関連の放射線被ばく状況、報道発表資料、関係法令、行政通達、ガイドライン、配布用英語資料等に係る英訳文書を厚労省HPに掲載する。</p> <p>⑤ 施工計画作成者等に係る教育を効果的に実施し、受講者数を60人以上とする。</p>

	達成	未達成
実績	<p>①『指導後も未受診』の割合は0.6%（1人／169人）であった。</p> <p>②アンケートを実施した結果、参加者の92%から、「よく理解できた」又は「ある程度理解できた」との回答が得られた。</p>	<p>① <u>令和元年度中のデータ入力件数は、15,478件であった。</u></p> <p>⑤ <u>有識者による委員会での審議に基づきテキストを作成し、計58人に教育を実施した。</u></p>

<未達成の理由・原因>

アウトプット指標①については、緊急作業従事者を多数抱える企業からの提出データの不備や重複に係る当該企業への問合せ等の確認作業が年度をまたいでしまったことから、令和元年度中の入力件数が少なくなった。なお、入力業務については複数年度契約により実施しており、令和2年4月に確認作業が完了した分として、5月上旬までに目標値を上回る件数の入力を行っている。

アウトプット指標⑤については、受講者の属性を分析した結果、工事の下請会社（2次・3次）が多数を占める一方、原子力発電メーカー関係者の参加が少なく、その原因として、自社において被ばく低減対策に係る教育を実施する体制が確立されており、本事業における教育の受講にまで至らなかったものと考えられる。

<改善すべき事項・今後の課題>

アウトプット指標①のデータ入力については、データに不備がある状態で提出されることを未然防止するため、提出元となる主要な企業に、データ提出前に活用できるチェックツールを昨年度半ばに配布した。それにより、昨年度終盤以降に提出されたデータについては、不備の減少が見られ、今年度はより迅速なデータ入力が可能となる見込みである。

アウトプット指標⑤の施工計画作成者等に係る教育については、受講者の満足度は高かったものの、受講者数の指標達成に至らなかったことから、令和2年度において、施工関係者に対する教育に関するニーズ調査の実施及び調査結果を踏まえたテキストの作成等を通じ、受講者数の増加を図る。

なお、令和3年度において、令和2年度成果を活用しつつ、令和2年度と同規模の事業を引き続き展開していくとともに、令和2年度新規事業内容については、改正電離放射線障害防止規則の施行も踏まえつつ、引き続き労働者の被ばく線量低減対策を推進するため、継続して要求する。

<令和2年度目標>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目 標	<p>① 東京電力による『福島第一における作業員の健康管理について（厚労省ガイドラインへの対応状況）』報告のうち、『第2四半期（7～9月）に実施の健康診断に対する管理状況の取り纏め結果』の『「要精密検査」判定者への対応状況』において、第2四半期分の報告時点（毎年3月頃）の結果で、『指導後も未受診』の割合が10%未満であることを確認する。</p> <p>② 施工計画作成者等に係る教育の参加者に対してアンケートを実施し、9割以上の参加者から「有意義であった」等、ニーズに合致した教育であった旨の回答を得る。</p> <p>③ 熱中症予防対策講習を受けた者について、今後の労働災害防止対策に取り組む上で有益であった旨の評価を85%以上得る。</p> <p>④ 改正電離則等説明会の参加者のアンケート回答者の80%以上から、参考になった旨の回答を受ける。</p> <p>⑤ MS 導入支援を受けた事業場の中から、16事業場以上を好事例事業場として選定し、他の事業場に導入状況を報告する。</p>	<p>① 緊急作業従事者の現況確認のため、連絡先を把握している約2万人全員に対して調査票を送付する。</p> <p>② 廃炉等作業員の健康支援相談を窓口等で年間54回、産業保健支援に係る研修会を年間10回、相談員協議会を年間2回開催し、ホームページにおける健康管理情報の更新を年間22回行う。</p> <p>③ 令和元年度における東電福島第一原発関連の放射線被ばく状況、報道発表資料、関係法令、行政通達、ガイドライン、配布用英語資料等に係る英訳文書を厚労省HPに掲載する。</p> <p>④ 施工計画作成者等に係る教育を効果的に実施し、受講者数を60人以上とする。</p> <p>⑤ 熱中症予防対策講習を200人以上に提供する。</p> <p>⑥ 熱中症のポータルサイトに対する、延べアクセス件数10万件以上とする。</p> <p>⑦ 放射線業務を行う約18,000事業場に対し、自主点検票を送付する。</p> <p>⑧ MS 導入支援を実施する事業場を48件以上とする。</p> <p>⑨ 補助金の申請者数を50者以上とする。</p> <p>なお、令和元年度アウトプット指標①については、</p> <ul style="list-style-type: none"> ・当該事務については複数年契約であること ・大臣指針に基づき、緊急作業従事者に係る情報を東電システムに入力する作業の外注化であること <p>から PDCA 的に手法の見直し等を行う評価にはそぐわない指標であるため、令和2年度目標からは削除した。</p>

東電福島第一原発の緊急作業従事者に対する健康管理対策

背景

■ 平成23年5月17日に原子力災害対策本部において決定された「原子力被災者への対応に関する当面の取組方針」において、「被ばく線量の管理、臨時の健康診断の徹底」、「作業届の提出による労働者の被ばく管理等の確認」及び「データベースの構築による健康管理」を掲げ、福島第一原発における労働者の健康管理の強化に政府として全力を挙げて取り組むこととされた。

■ 厚生労働省では、大臣指針※に基づき、緊急作業従事者の被ばく線量などを蓄積する長期健康管理データベースを構築し、長期的な健康管理を行っている。

※ 原子力施設等における緊急作業従事者等の健康の保持増進のための指針(平成27年8月31日改正)

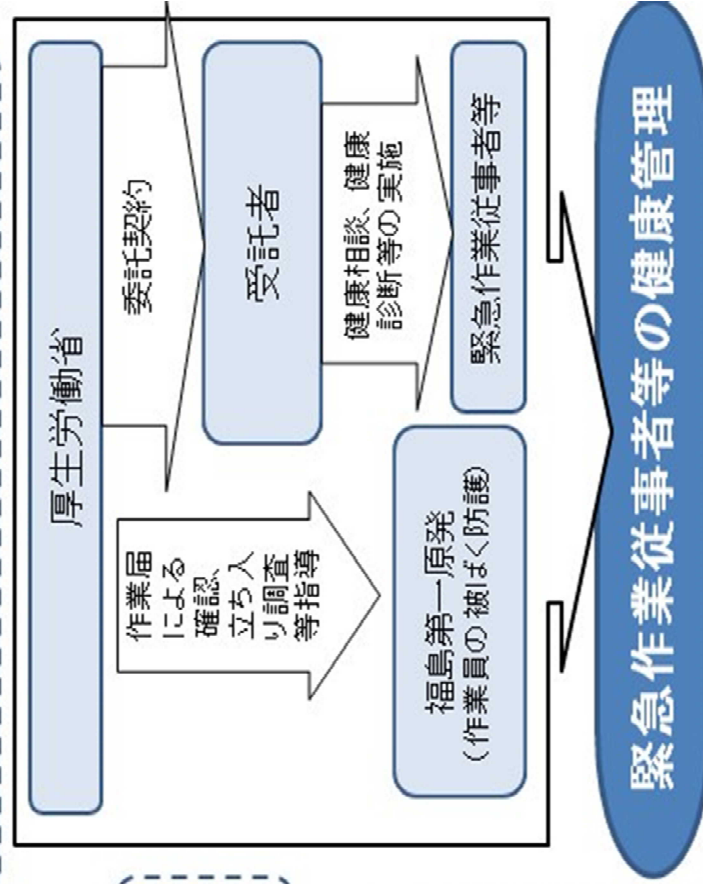
〔東京電力福島第一原子力発電所における緊急作業従事者等の健康の保持増進のための指針(公示第5号)(平成23年10月11日制定)〕

東電福島第一原発の作業届の確認及び指導の実施

■ 作業員の被ばく管理を徹底するため、被ばく防護措置等を記載した作業届の内容を確認するとともに、立ち入り調査等を通じて適切な指導等を実施。

データベース運用、健康相談及び健康診断等の実施

- 緊急作業従事者等の被ばく線量等を蓄積するデータベースの運用を行うとともに、緊急作業従事者の健康相談及び保健指導を実施。
- 一定の被ばく線量を超えた離職者等に対する健康診断等を実施。



事業番号（令和元年度）	32 令和元年度：34	評価	B
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	建設安全対策室 物理班		
令和元年度事業概要	<p>（１）林業における労働災害の多くを占める伐木等作業について、安全対策に係る作業方法を整理し、マニュアルを作成し、同マニュアルを用いて事業場の安全担当者を対象とする講習会を実施する。</p> <p>（２）林業における振動障害防止対策の充実を図るため、チェーンソー取扱作業指導員を設置し、林業の作業現場等を巡回し、直接、作業仕組改善事例、振動障害防止に係るガイドブック等を用いチェーンソー取扱作業指針の周知徹底、振動障害の防止に係る知識の普及、林業振動障害防止対策会議の構成員としての職務等を行う</p>		

<令和元年度目標と実績>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	<p>（１）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。</p> <p>（２）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。</p>	<p>（１）安全対策講習会の受講者数を350人以上とする。</p> <p>（２）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。</p>
実績	達成	（１）について未達成
	<p>（１）役に立ったとの回答 94.5%</p> <p>（２）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、0人であった。</p>	<p>（１）受講者数を275人。</p> <p>（２）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は、平成30年度の指導事業場数の121%（令和元年度 395事業場／平成30年度 325事業場）であった。</p>

<未達成の理由・原因>

本事業は、令和元年度が初年度の事業であり、講習会の実施については、全国7箇所まで1会場あたり50人程度の来場を見込み、350人の受講を目標にした。講習会の開催周知は、受託者HP、都道府県労働局、労働基準監督署を通じたほか、伐木等作業を実施する林業に係る事業場、森林組合等に対してダイレクトメールを送付する方法で実施したが、目標に至らなかった。受講申込みをしなかった者からは、令和2年8月の改正労働安全衛生規則による特別教育の受講を優先したとの声があった。

<改善すべき事項・今後の課題>

建設業等でも伐木等作業を行うことから、林業のみならず、林業以外の業種にも広げることは有意義であると考えている。そのため、令和2年度は、業種を林業に限定せず、建設業をはじめとした林業以外の業種の関係事業者や関係団体に広く周知する等、講習会の周知対象等を見直してまいりたい。なお、講習回数については、講習内容を業種に応じて変える必要がないため、回数を増やすことなく対応が可能である。

また、本事業の講習会では、法令を上回るより安全な作業の紹介等していることから内容が重複しておらず、令和2年8月の改正労働安全衛生規則による特別教育の受講者が受講することも有意義なものであることを周知していく必要があると考えている。

なお、令和3年度においては、令和2年度に作成するマニュアル等の事業成果の継続活用、事例収集の規模縮小等により、事業運営の効率化に努めることで予算の減額をした上で、継続して要求する。

<令和2年度目標>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	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。	安全対策講習会の受講者数を仕様書に定める人数（※）以上とする。 ※ 回数は新型コロナウイルス感染症の感染拡大の影響を踏まえ調整中

伐木等作業の安全対策の推進

必要性【なぜ】

- 伐木等作業の多くは林業で行われており、林業の労働災害による死者数は高止まり。
- ・ 死者数は、全産業と比べ減少低調。(H28/H11死亡者変化率:全産業0.47、林業0.58)
- ・ 林業における死傷千人率(※)は、全産業と比べ高い。(H28:全産業2.2、林業31.2)
(※)1年間に労働者1,000人あたりで発生した死傷者数の割合
- ・ 林業では、チェーンソーによる伐木作業中に発生する死亡災害が全体の6割程度。
- ・ 国際的にも、日本の林業は労働者1万人あたりの死亡率高い。(オーストラリア5.50、日本8.04)

緊急性【いま】

- 「伐木等作業における安全対策のあり方に関する検討会」を公表(H30.3.7)。
- ・ チェーンソー業務促進事業安全衛生教育の 커뮤니티について充実を図るべきである。伐木等作業に係る労働災害の発生状況を見ると、基本的な安全作業が実施されていないことによる災害が多発しているため(略)教育の実施を支援するための予算措置についても検討すべきである。(第3-3-(4))
- 平成30年度に労働安全衛生規則を改正し、伐木等作業の安全対策の規制を強化。
- ・ かかり木の処理の作業等における死亡災害が多発していることから、伐木等作業の安全対策の規制を強化し、林業事業者における労働災害防止対策を徹底させる。
- 林業は、13次防(平成30年度～令和4年度)における死亡災害防止の重点業種。
(ウ)林業における伐木等作業の安全対策
- ・ (略)「伐木等作業における安全対策のあり方に関する検討会」における議論の結果を踏まえ、安全な伐倒方法やかかり木処理の方法の普及、下肢を保護する防護衣の着用を徹底、安全教育の充実等必要な安全対策の充実を図る(略)。

施策概要

- 「伐木等作業における安全作業マニュアル(仮称)」の開発。
- ※ 今後のVR(仮想現実)、AR(拡張現実)の活用拡大を念頭におき、これらを活用した教材を作成する場合は留意事項等も併せて整理する。
- 林業の事業場における安全担当者を対象とする安全対策講習会の実施
(全国7回(札幌、仙台、東京、名古屋、大阪、福岡)、1日、50人、計350人)
- ※ 林業適用事業場数3,913 (H26.7.1)



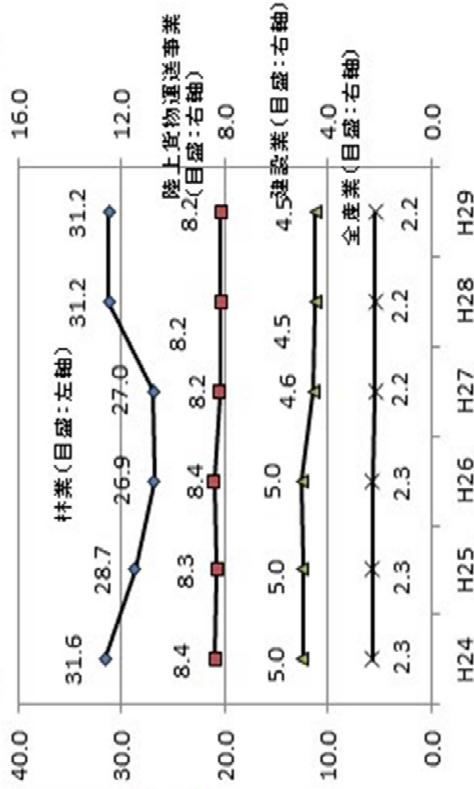
林業における伐木等作業の安全対策を推進し、災害防止を徹底

有効性【期待される効果】

- 伐木等作業に従事する労働者の安全確保

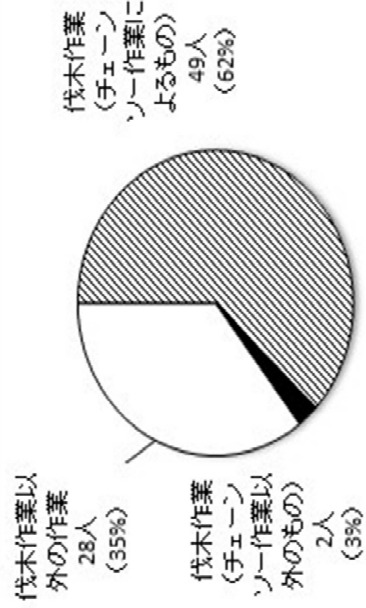
《図1》 林業における死傷千人率の推移

林業における死傷千人率は、全産業と比べ高い。



《図2》 林業における作業の種類別死亡者数 (平成27-28年発生分79人の内訳)

チェーンソーによる伐木作業(チェーンソー作業)中に発生する死亡災害が全体の6割程度。



事業番号（令和元年度）	33 令和元年度：35	評価	B
事業名	機械等の災害防止対策費		
担当係	機械班		
令和元年度事業概要	①機械設置届等に係る審査及び実地調査 ②登録検査業者等に対する指導 ③型式検定対象機器等の買取試験事業 ④技術革新に対応した機械設備の安全対策の推進 ⑤老朽化した生産設備における安全対策の調査分析事業 ⑥既存不適合機械等更新支援補助金事業		

<令和元年度目標と実績>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	① 補助金により買換えを補助した機械のうち、より安全性の高いもの（移動式クレーンの過負荷防止装置については付加安全措置が1以上、フルハーネス型墜落制止用器具については付加安全措置が3以上）に買い替えられたものの割合を60%以上とする。 ② 買取試験を実施した防爆構造電気機械器具のうち規格を満たさない型式があれば、行政が製造者等に対して改善指導等を行うことにより、買取試験を実施した全ての型式に規格を満たさせる。	① 補助金執行率を80%以上とする。 ② 防爆構造電気機械器具の安全性担保のための選定基準に該当する型式のうち80%以上を対象として、買取試験を実施する。
実績	達成	①について未達成
	① 補助金により買換えを補助した機械のうち、移動クレーンの過負荷防止装置については100%、フルハーネス型墜落制止用器具については71.7%が、より安全性の高いものに買い換えられた。 ② 買取試験を実施した防爆構造機械器具において、全て規格を満たしていた。	① 補助金執行率は69.1%であった。 ② 防爆構造電気機械器具の安全性担保のための選定基準に該当する21型式のうちすべての型式(21型式、100%)を対象として、買取試験を実施した。

<未達成の理由・原因>

- ・本事業は初年度の事業であり、補助金執行団体を決定した後、募集のHP作成等を行うことから、募集開始が年度途中になることは想定していたものの、補助金執行団体の選定手続き等が当初想定していたより遅れたため、結果として募集開始時期も遅れ、十分な周知期間が設けられなかったこと。
- ・通常募集2回に加え、追加募集を行ったことにより、執行率は増加したもののスケジュールが過密なものとなり、交付決定を受けても、購入までの期間が短く、中小企業等が辞退するケースがあったほか、追加募集があることを知らずに申請を断念する中小企業等もあったこと。
- ・フルハーネス型墜落制止用器具については、「まとめ買い」として申請されることを想定していたが、市場の流通が遅れていたこともあり、まとめ買いではなく少数ロットの需要が多く、申請において下限額があることにより小売店や一人親方等が申請できないケースがあった。これらを把握した時期には大部分の申請が既に終わって

おり、対象経費下限の変更が間に合わなかったこと。

- ・事務手続きが煩瑣という理由で、中小企業等が間接補助金の申請を断念するケースがあったこと。

＜改善すべき事項・今後の課題＞

- ・本事業は2年度目を迎え、既に補助金執行団体も決定しており、令和2年度は4月から第1次の募集を開始したところであり、昨年度に比べ、周知期間は長く確保できている。
- ・対象経費の下限を撤廃し少額の補助を可能としたところであり、「まとめ買い」以外のニーズにも対応できるよう整備したところである。なお、ハーネス型墜落制止用器具の市場の流通も円滑になったと聞いており、今後は在庫不足による影響は緩和されると見込まれる。
- ・第三者による証明や購入物品の写真の省略により、事務手続きを簡素化し、申請者の負担の軽減を図った。
- ・令和3年度においては、令和元年度の事業実績等を踏まえ、既存不適合機械等更新支援補助金の事業規模を縮小する。

＜令和2年度目標＞

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	<p>① 補助金により買換えを補助した機械のうち、より安全性の高いもの（移動式クレーンの過負荷防止装置については付加安全措置が1以上、フルハーネス型墜落制止用器具については付加安全措置が3以上）に買い替えられたものの割合を60%以上とする。</p> <p>② 買取試験を実施した防爆構造電気機械器具のうち規格を満たさない型式があれば、行政が製造者等に対して改善指導等を行うことにより、買取試験を実施した全ての型式に規格を満たさせる。</p>	<p>① 補助金執行率を80%以上とする。</p> <p>② 防爆構造電気機械器具の安全性担保のための選定基準に該当する型式のうち80%以上を対象として、買取試験を実施する。</p>

既存不適合機械等の更新の支援（間接補助金）

令和2年度予算額 7.2億円

- クレーン等の危険な機械等は、構造規格に適合しなければ譲渡、設置や使用ができないが、構造規格の改正時には、既存の機械等への適用が猶予されることが多い。
- 特に、資力の乏しい中小企業等においては、機械等の更新が進まず、既存不適合機械等を使用し続けるおそれ。
- このため、機械等の更新に要する費用の一部を補助する。（間接補助金）



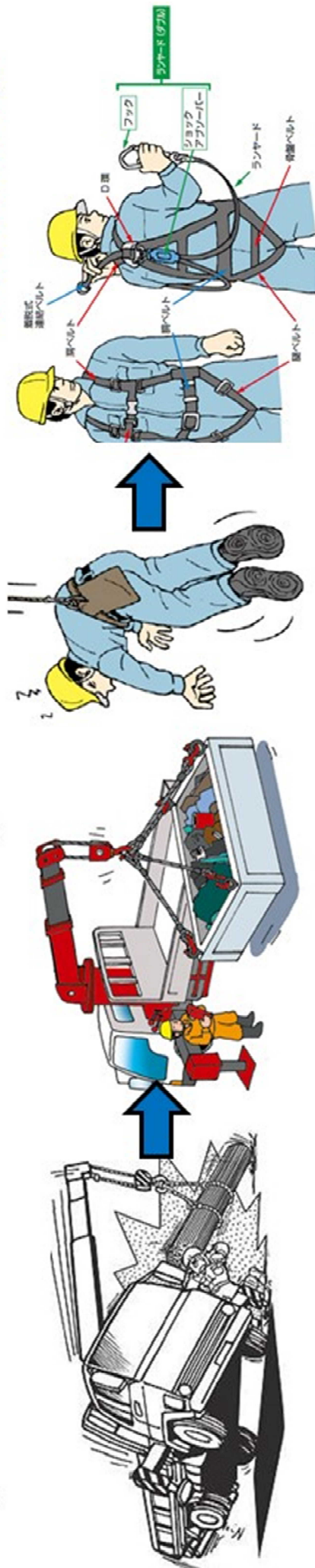
間接補助金※
補助率1/2

間接補助対象の費用

既存不適合機械等を最新構造規格に適合させるために要する費用

- ①改正移動式クレーン構造規格（平成31年3月1日適用）に規定する過負荷防止装置を備えていない既存の移動式クレーン（3t未満）の改修・買い換え等（上限20万円の1/2）
- ②改正安全帯の規格（平成31年2月1日）に適合していない既存の安全帯の買い換え（上限2.5万円の1/2）

※ 今後の労働災害防止の取り組み等を審査の上、競争的に交付決定



事業番号（令和2年度）	36 令和元年度：39	評価	B
事業名	家内労働安全衛生管理費		
担当係	家内労働・最低賃金係		
令和元年度事業概要	<ul style="list-style-type: none"> ・家内労働者又は委託者を対象に、都道府県労働局で委嘱された家内労働安全衛生指導員が家内労働者の安全の確保及び健康の保持に関する事項について必要な指導を行う。 ・事業主団体や委託者に対する訪問調査及び家内労働者からのヒアリングにより、家内労働者の危険有害業務に関する実態を把握し、安全衛生の取組のモデル事例を取りまとめ、セミナーの開催により周知・啓発を行う。 		

<令和元年度目標と実績>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	①家内労働安全衛生指導員による個別指導において、要改善事項があった者(委託者・家内労働者)について、指導の結果、改善の意向ありと回答した者の割合を90%以上とする。 ②危険有害業務に従事する家内労働者及び委託者への訪問対象者のうち、本訪問を受けて「役に立った」とする者の割合を85%以上とする。	①家内労働安全衛生指導員による訪問指導を行う家内労働者数及び委託者数を800人以上とする。 ②「家内労働あんぜんサイト」のアクセス件数を15,000件以上とする。
実績	達成	①について未達成
	①家内労働安全衛生指導員による個別指導において、要改善事項があった者(委託者・家内労働者)のうち、改善の意向ありと回答した者の割合：96.9% ②危険有害業務に従事する家内労働者及び委託者への訪問対象者のうち、本訪問を受けて「役に立った」とする者の割合：95%	①家内労働安全衛生指導員による訪問指導を行った家内労働者及び委託者：790名 ②「家内労働あんぜんサイト」のアクセス件数：37,857件

<未達成の理由・原因>

(アウトプット指標)

- ①家内労働者安全衛生指導員の配置人数が減少し、前年度よりも活動日数が減少したため。

<改善すべき事項・今後の課題>

- ・アウトプット指標①について、家内労働者安全衛生指導員の適任者の採用や、見込み活動日数の勘案等により、適正な配置人数となるよう努める。
- ・その他については、引き続き目標を達成できるように、家内労働安全衛生指導員による個別指導及び危険有害業務に従事する家内労働者・委託者への訪問調査を適切に実施し、要改善事項があった者(委託者・家内労働者)が改善に向けた取組を行うよう、家内労働安全衛生対策を推進するとともに、「家内労働あんぜんサイト」のアクセス件数を注視し、必要に応じて周知・広報を行っていく。
- ・令和2年度に実施した家内労働者の安全衛生確保対策事業について、都道府県労働局の家内労働安全衛生指導員の前年度の活動実績等を踏まえ令和3年度要求を実施する。

<令和2年度目標>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	<p>①家内労働安全衛生指導員による個別指導において、要改善事項があった者(委託者・家内労働者)について、指導の結果、改善の意向ありと回答した者の割合を90%以上とする。</p> <p>②危険有害業務に従事する家内労働者及び委託者への訪問対象者のうち、本訪問を受けて「役に立った」とする者の割合を85%以上とする。</p>	<p>①家内労働安全衛生指導員による訪問指導を行う家内労働者数及び委託者数を600人以上とする。</p> <p>②「家内労働あんぜんサイト」のアクセス件数を25,000件以上とする。</p>

家内労働者の安全衛生の確保

- 危険有害業務に従事する家内労働者の安全衛生に関する措置は、家内労働法及び同法施行規則に規定されているが、その必要性について、未だ十分に周知されていない。
- 令和2年度においては、ガイドブックや好事例集等を活用した安全衛生確保に関するセミナーの実施や、サイトの運営による周知、高齢等によりセミナーへの参加やサイトの閲覧が困難な者に対する訪問等による周知啓発を行う。

課題の明確化

- 平成26年度
- <実態把握>
 - 全般的な実態把握
 - 委託者等以外のサブライチエーン関係者のヒアリングによる実態把握
 - <ガイドブック等の作成>
 - 災害未然防止対策等に関するガイドブックの作成
 - 安全衛生取組のモデル事例に係るハンドブックの作成
 - <周知>
 - 災害防止のためのセミナー等の実施
 - サイト等による家内労働の安全衛生等に関する周知広報

課題への対応

- 平成27・28年度
- <実態把握>
 - 全般的な実態把握 (27年度)
 - 委託者等以外のサブライチエーン関係者のヒアリングによる実態把握 (28年度)
 - <ガイドブック等の作成>
 - 災害未然防止対策等に関するガイドブックの作成・配布 (27年度)
 - 安全衛生取組のモデル事例に係るハンドブックの作成・配布 (28年度)
 - <周知>
 - 危険有害業務に従事する家内労働者及び委託者等へのセミナーの実施 (平成29～令和2年度)
 - 家内労働の安全衛生確保等に関する総合的な情報提供を行うサイトの開設・運営 (平成29～令和2年度)
 - 危険有害業務に従事する家内労働者、委託者への訪問による周知・啓発 (平成30～令和2年度)
- 平成29 } 令和2年度

家内労働者の安全衛生に係る指導

- <家内労働安全衛生指導員による安全衛生指導>
- 家内労働者、委託者を対象に、危険有害業務に従事する家内労働者の安全衛生の確保・健康の保持に関する事項についての指導

家内労働者の安全衛生に係る周知啓発

- <周知啓発資料の作成、配布>
- 家内労働者、委託者を対象に家内労働の安全衛生に関する情報を提供

事業番号（令和2年度）	45 令和元年度：47	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 雇用環境・均等局雇用機会均等課母性健康管理係		
令和元年度 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が、日常の経営指導に加え、労務管理や労働関係助成金の活用等に関する支援を合わせて実施することが企業にとって有益であるため、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 働き方改革実行計画で示された、非正規雇用労働者の処遇改善や、過重労働防止に資する時間外労働の上限規制への対応に向けた弾力的な労働時間制度等の労務管理に関する技術的な相談支援を行うため、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 働き方改革推進支援助成金 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」の運営を行うほか、時季を捉えた年次有給休暇の取得促進、特別休暇等の普及促進、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>		

<令和元年度目標と実績>

	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）の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85%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）の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において、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85%以上とする。</p> <p>4 「働き方改革」に向けた周知・啓発事業の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 ア 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、85%以上から「使いやすい（普通を含む）」の回答を得る。 イ 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、85%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）の支給決定件数について、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）の支給決定件数について、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）の支給決定件数について、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）の支給決定件数について、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の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・啓発事業で開設した「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 ア 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。 イ 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>

	達成	1, 3, 4, 5, 7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</p> <p>①時間外労働上限設定コース：100%</p> <p>②勤務間インターバル導入コース：99.5%</p> <p>③職場意識改善コース：100%</p> <p>④団体推進コース：100%</p> <p>2 月間平均所定外労働労働時間数は7.4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、98.2%</p> <p>4 「有益であった」「概ね有益であった」と回答した者の割合は、95%</p> <p>5 働き方・休み方改善に向けた事業</p> <p>ア 利用者アンケートにて「使いやすい（普通を含む）」と回答した割合 89.2%</p> <p>イ 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、「参考になった」と回答した割合 98.8%</p>	<p>1 時間外労働上限設定コース支給決定件数：23件</p> <p>2 勤務間インターバル導入コース支給決定件数：10,404件</p> <p>3 職場意識改善コース支給決定件数：67件</p> <p>4 団体推進コース支給決定件数：358件</p> <p>5 派遣型専門家による個別訪問件数：25,631件</p> <p>6 働き方改革特設サイトのPV数：411万件</p> <p>7ア 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：21,074件</p> <p>イ 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：679人</p>

<未達成の理由・原因>

【アウトプット指標】

1 本コースは月80時間超の特別条項付き36協定を締結している事業主が、現に当該時間を超える時間外労働を複数月行っている場合にのみ利用できるものであったが、当該要件に該当する事業主が少なかったこと等が要因のひとつと考えられる。

3 本コースの支給決定件数が67件で、目標の約6.5割の状況であるが、3か月間の評価期間を設定する必要があった関係上、交付申請期限が9月末日までと短く設けられていたこと等から申請件数が伸び悩んだものと考えられる。

4 本コースは、昨年度の支給決定件数75件を大きく上回ったところであるが、今年度支給決定件数は358件で、目標の約5割の状況にとどまった。平成30年度から支給を開始した助成金であり、周知不足等が原因と考えられる。

5 全国に開設した働き方改革推進支援センターについて、商工団体等と連携を図り、積極的な周知や利用勧奨を行ったものの、原則3回を見込んでいた個別訪問支援が1回で終了した事例があったためにより目標達成には至らなかった。

7のア 働き方・休み方改善ポータルサイトの企業診断及び社員診断を行った者は53,048人であったが、診断結果まで出された件数は21,074件で、目標を達成できなかった。企業診断及び社員診断に関心はあるものの、複数項目選択の煩雑さ等から、診断結果まで到達しなかったことが原因と考えられる。

7のイ 都道府県労働局が平成31年4月施行の働き方改革関連法の説明会等を重点的に開催する中で、仕事と生活の調和がとれた働き方の普及（法定以上の取組を含む）を図る本シンポジウムの違いについて、企業の人事労務担当者等から十分な理解を得られず、シンポジウムの参加につながらなかったことが目標の参加者数未達成の原因と考えられる。

<改善すべき事項・今後の課題>

1, 3について、これまでの「時間外労働上限設定コース」と「職場意識改善コース」を統合の上、新たに「労働時間短縮・年休促進支援コース」を新設し、柔軟な成果目標の設定を可能とするため、4つのうちから1つ以上の成果目標を選択できるよう改善を行った。また、新たに賃金引き上げの観点から、賃金を3%以上引き上げる労働者を就業規則等で規定した場合に助成上限額を加算する拡充措置を行った。

2について、新たに賃金引き上げの観点から、賃金を3%以上引き上げる労働者を就業規則等で規定した場合に助成上限額を加算する拡充措置を行った。

4について、「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。

5について、令和2年度においては専門家自らが直接企業を訪問し課題に応じた相談支援につなげるプッシュ型支援を実施する等により中小企業・小規模事業者等に対する個別相談等の機能・体制を強化することとした。

6について、引き続き、中小企業事業主が働き方改革に取り組みに当たって参考となる好事例集を掲載するなど

によりサイトの拡充を図る。

また、働き方・休み方改善ポータルサイトについて、引き続き、企業の改善策の提供や好事例の紹介等掲載情報の拡充を行い、使いやすいサイトの運営に努める。

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導入促進、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、令和元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水準等を高めるため、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、必要な要求を行うこととしたい。

<令和2年度目標>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	<p>1 働き方改革推進支援助成金（4コース）の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85%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 働き方改革推進支援センターにおいて、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85%以上とする。</p> <p>3 「働き方改革」に向けた周知・啓発事業の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>4 働き方・休み方改善に向けた事業 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、85%以上から「使いやすい（普通を含む）」の回答を得る。</p>	<p>1 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）の支給決定件数について、令和2年度予算における想定件数の7割（1,106件）以上とする。</p> <p>2 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）の支給決定件数について、令和2年度予算における想定件数の7割（2,972件）以上とする。</p> <p>3 働き方改革推進支援助成金（職場意識改善特例コース）の支給決定件数について、令和2年度予算における想定件数の7割（1,352件）以上とする。</p> <p>4 働き方改革推進支援助成金（団体推進コース）の支給決定件数について、令和2年度予算における想定件数の7割（686件）以上とする。</p> <p>5 働き方改革推進支援センターのアウトリーチ型支援による相談件数を、37,000件以上とする。</p> <p>6 「働き方改革」に向けた周知・啓発事業で開設した「働き方改革特設サイト」のPV数について、年間で340万PVを達成する。</p> <p>7 働き方・休み方改善に向けた事業 働き方・休み方改善ポータルサイトのアクセス件数を500,000件以上、企業診断及び社員診断の診断結果件数を22,000件以上とする。</p>

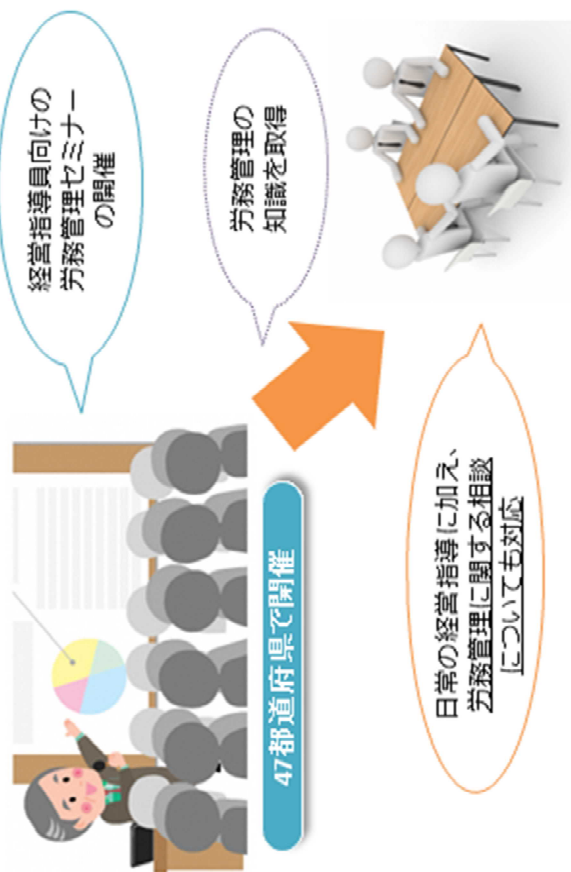
「働き方改革」に向けた周知・啓発事業

令和2年度予算額 114,136千円(303,610千円)

中小企業・小規模事業者等が、労働時間制度の見直しや、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保に向けた取組を行い、「働き方改革」を実現していくためには、「働き方改革関連法」の法改正内容を正しく理解し、働き方改革の好事例を参考にしながら、国の支援策を活用の上、労働環境の整備、生産性向上の推進を図ることが重要である。このため、以下の事業内容により、広く周知・啓発を行う。

① 経営指導員向けセミナーの開催

- 各地域の商工団体に配属されている指導員等に対して、労務管理のあり方や支援制度活用に関するセミナー(47箇所)を開催



② 働き方改革の好事例の収集及び周知

- 中小企業・小規模事業者等が、自社内の働き方改革に取り組みに当たり、先進的な取組を行っている企業の取組、効果に関する好事例を収集。
- 事例集・動画や、「働き方改革特設サイト」内で記事コンテンツ化を行い、広く周知を実施。



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2年度予算額 9,096,924(7,625,743)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、

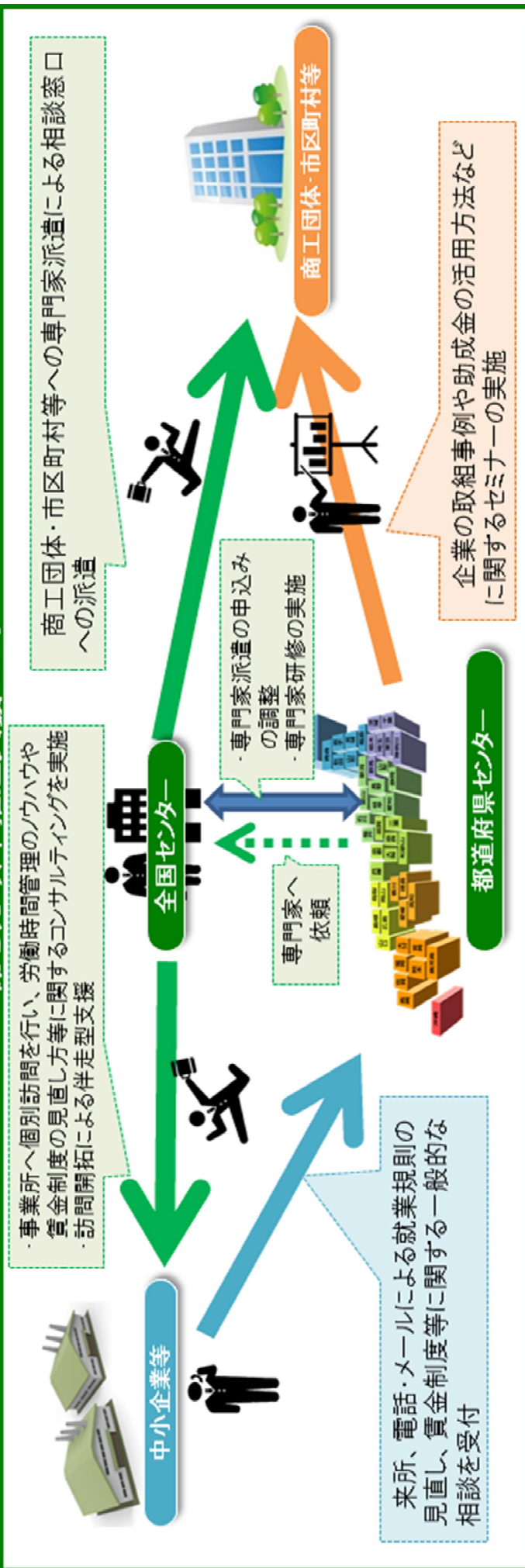
○ 窓口相談や企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施

○ 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



働き方改革推進支援助成金 (時間外労働等改善助成金より改称)

令和2年度予算額(1・2次補正予算額含む) 7,968,242 (6,261,208) 千円

コース名	助成概要	支給要件	助成率	助成上限額	助成対象	賃金加算
労働時間短縮・年休促進支援コース (新規) 予算額 2,614,338千円 (2,151,960 千円)	労働時間の短縮や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成	助成対象の取組を行い、以下の何れかの目標を 1つ以上 実施 ①36協定の月の時間外労働時間数の削減 ②所定休日の増加 ③特別休暇の整備 ④時間単位の年休の整備	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	成果目標の達成状況に基づき、①～④の助成上限額を算出 合計は 250万円 ①月80時間超の協定の場合に月60時間以下に設定：100万円 ※月60時間超80時間以下の設定に留まった場合：50万円 ※月60時間超80時間以下の協定の場合に、月60時間以下に設定：50万円 ②所定休日3日以上増加：50万円 ※所定休日1～2日以上の増加の場合25万円 ③50万円 ④50万円	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 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	賃金を3%以上引き上げた場合、その労働者数に応じて助成金の上限額を更に 15万円～最大150万円加算 【5%以上の場合には、 24万円～最大240万円加算 】
勤務間インターバル導入コース 予算額 2,143,398千円 (1,104,767千円)	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	①就業規則等の作成・変更 ②労務管理用機器等の購入・更新等	なし
職場意識改善特例コース 1次補正予算額 315,000千円 2次補正予算額 361,200千円	新型コロナウイルス感染症対策として休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成	事業実施期間中(令和2年2月17日～ 7月31日)に新型コロナウイルスの対応として労働者が利用できる特別休暇の規定を整備すること		上限額： 50万円	なし	なし
団体推進コース 予算額 2,534,306千円 (3,004,481千円)	傘下企業の生産性の向上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 複数地域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	なし

「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ズ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・休み方の改善については、企業の実態を踏まえた上で、目標トップが意識し始める段階をいくつかは必要です。働き方・休み方改善ポータルサイトでは、下記のアイコンから、企業・社員の方が「働き方・休み方改善指標」を活用して自己診断をしながら、企業の取組事例も確認することができます。

また、仕事の進め方や業務内容の変更や、シフトワークなどの日程も確認できます。



3 診断結果に基づき対策を提案します

【働き方】 改善する項目・改善事例を見る

下記の取組で改善していないの社ありますか

部下の残業の状況について、管理職が把握・管理及び改善促進を行っている。	<ul style="list-style-type: none"> 把握した残業や夜間のフォローアップを通じ、改善を推進する。 目的のアラート発信など、上長への部下の労働時間統計データの配信方法を工夫する。
部下の長時間労働抑制について、管理職の人事考課に盛り込んでいる。	<ul style="list-style-type: none"> 管理職の人事評価項目にワーク・ライフ・バランス管理に関する項目を設定する。 改善指標としての「残業当たり成果」を人事評価項目に加える。 現場の仕事の進め方の改善、効率的な業務遂行に向けたインセンティブを付与する。 一般社員の人事評価項目にワーク・ライフ・バランス管理に関する項目を設定する。

以下のような取組を検討してみよう

2 専用指標による企業診断ができます



4 企業の取組事例を詳しく紹介します

取組事例

【東京内労働時間短縮・多様な社員（働き方）の働き方】（テレワーク）

所在地：東京都（東京）	所属：東京本社（東京）
従業員数：約2,600名（出向者を除く国内勤務社員）	所属：大阪本社（大阪）
従業員数：4,343名（2014年4月1日時点）	所属：東京本社（大阪）
従業員数：約2,600名（出向者を除く国内勤務社員）	所属：大阪本社（大阪）

取組の目的：

残業ありきの働き方を今一度見直し、所定勤務時間内（9:00-17:15）での勤務を基本とした上で従来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、

取組の概要：

〇トップ

「働き方・休み方改善ポータルサイト」
<https://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2年度予算額 681,707 (559,079)千円

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

- 「働き方・休み方改善指標」の活用事例の収集、指標の効果的な活用
- 改正された「働き方・休み方改善指標」のポータルサイトへの掲載

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

- 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等に向けて、シンポジウムを開催(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2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・周知により、指標の効果的な活用を図る。
- ポータルサイトについて必要な改修を行う。

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

- 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か所で開催する。

長時間労働につなげる取引環境の見直し(新規)

- 11月を「しわ寄せ防止キャンペーン月間」と設定し、ポスター・リーフレットの作成、インターネット広告を行う等により、社会全体の機運の醸成を図る。

労働時間等設定改善に関する意識・動向調査

- 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づら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

- 労働時間等見直しガイドラインリーフレット等の作成、配布

働き方・休み方改善コンサルトによる助言・指導

- 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

雇用環境・均等局

労働基準局

事業番号（令和2年度）	46 令和元年度：48	評価	B
事業名	テレワーク普及促進等対策		
担当係	雇用環境・均等局在宅労働課テレワーク係		
令和元年度事業概要	適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進のため、テレワークの導入等に要した経費の助成やガイドラインの周知・啓発、相談対応等による導入支援を行うとともに、先進企業の表彰等を通じた気運の醸成を図る。		

<令和元年度目標と実績>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	<p>①国家戦略特区のテレワークに関する援助について、訪問コンサルティングを実施した企業に対するアンケート調査で「テレワークの導入を積極的に検討する」旨の評価を受ける割合を80%以上とする。</p> <p>②サテライトオフィスモデル事業における利用企業に対するアンケート調査で「今後もサテライトオフィスを利用したい」旨の評価を受ける割合80%以上とする。</p> <p>③時間外労働等改善助成金（テレワークコース）について、助成金の支給対象となった中小企業事業主において、対象労働者がテレワークを実施した日数の週間平均が1日以上となった事業主を70%以上とすること。</p>	<p>①テレワーク相談センターに対する相談件数（「テレワーク相談センターホームページ」からの資料のダウンロード件数含む。）を3,500件以上とする。</p> <p>②テレワーク・セミナーの集客数を合計700名以上とする。</p> <p>③時間外労働等改善助成金（テレワークコース）の支給決定件数を80件以上とする。</p>
実績	<p>達成</p> <p>①国家戦略特区のテレワークに関する援助について、訪問コンサルティングを実施した企業に対するアンケート調査で「テレワークの導入を積極的に検討する」旨の評価を受ける割合は93.6%であった。</p> <p>②サテライトオフィスモデル事業における利用企業に対するアンケート調査で「今後もサテライトオフィスを利用したい」旨の評価を受ける割合96.9%であった。</p> <p>③時間外労働等改善助成金（テレワークコース）について、助成金の支給対象となった中小企業事業主において、対象労働者がテレワークを実施した日数の週間平均が1日以上となった事業主は89.2%であった。</p>	<p>②・③について未達成</p> <p>①相談件数（「テレワーク相談センターホームページ」からの資料のダウンロード件数含む。）は4,520件であった。</p> <p>②セミナー参加者は合計638名であった。</p> <p>③平成31年度の支給決定件数は65件であった。</p>

＜未達成の理由・原因＞

（アウトプット指標）

- ②周知媒体が紙中心（ポスターやチラシ等）で浸透しなかったことや、周知のタイミングが遅く、不十分であったため。
- ③助成金の存在が十分に周知されておらず、また、テレワークの導入自体を考えていない事業者が多いなど、導入への理解の促進が不十分であったため。

＜改善すべき事項・今後の課題＞

（アウトプット指標）

- ②ポスターやリーフレット等に加え、メールマガジンやWEBサイト等の活用を促進するとともに、開催時期等の周知を早期から行う等、更なる周知を図る。
- ③助成金の周知広報事業による周知を行うとともに、テレワークの導入等に関する懸念点等に対して、テレワーク相談センターによる丁寧な相談対応等を行うことにより、テレワークの導入をする申請企業を増やす。

今後において、「ニッポン一億総活躍プラン」や「働き方改革実行計画」等を踏まえ、また、「新しい生活様式」の実践例としてもテレワークが推奨されている中で、テレワーク相談センターや訪問コンサルティングによる相談支援やガイドラインの周知・啓発、導入等のための助成等の令和3年度要求を実施する。

＜令和2年度目標＞

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	①国家戦略特区のテレワークに関する援助について、訪問コンサルティングを実施した企業に対するアンケート調査で「テレワークの導入を積極的に検討する」旨の評価を受ける割合を80%以上とする。 ②働き方改革推進支援助成金（テレワークコース）について、助成金の支給対象となった中小企業事業主において、対象労働者がテレワークを実施した日数の週間平均が1日以上となった事業主を75%以上とすること。	①テレワーク相談センターに対する相談件数（「テレワーク相談センターホームページ」からの資料のダウンロード件数含む。）を3,500件以上とする。 ②働き方改革推進支援助成金（テレワークコース）の支給決定件数を220件以上とする。

令和2年度 雇用型テレワーク普及促進のための施策概要

適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進のため、テレワークガイドラインを活用した企業等の導入支援を行うとともに、引き続き、先進企業の表彰等を通じた気運の醸成を実施する。

1. 適正な労務管理下における良質なテレワークの導入支援

テレワークガイドラインの周知啓発

○平成29年度に刷新したテレワークガイドラインについて、一層の活用を図るため周知啓発を実施。

テレワーク相談センターの設置・運営

○東京に相談センターを設置、専門の相談員により、企業等へのテレワーク導入のアドバイス等、導入支援を実施。
○企業に対する訪問コンサルティングを実施。

2. テレワーク普及にかかると気運の醸成

企業向けセミナーの開催

○総務省と連携し、労務管理上やセキュリティ上の留意点の解説や、企業の導入事例を紹介するセミナーを開催。

厚生労働大臣表彰「輝くテレワーク賞」

○総務省と連携し、先進企業等に対し表彰を行い、その取組を企業向けのシンポジウム等を通じて幅広く周知。

テレワークモデル就業規則の作成

○テレワークガイドラインに則したモデル就業規則を作成し、各種セミナー等を通じて周知を行う。

働き方改革推進支援助成金(テレワークコース、新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース)

○新たにテレワークを導入した中小企業事業主等に対して、テレワーク用通信機器の導入等に係る経費を助成。

国家戦略特別区域における導入支援

○国家戦略特別区域内に相談窓口を設けるなどして、自治体と連携した導入支援を実施。

労働者向けイベントの開催

○労働者に対して直接、テレワークのメリットを訴えるためのイベントを開催し、その認知度を向上させる。

テレワーク宣言応援事業

○新たにテレワークに取組む企業において、企業トップによるテレワーク宣言を実施し、テレワーク活用の取組を周知し、他社への導入を促す。

テレワークの労務管理に関する総合的な実態調査研究

○テレワークを導入するに当たった課題等を分析するため、ヒアリングやアンケート調査を実施する。