

事業番号 (令和3年度)	19 令和2年度：23	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化学物質対策課環境改善室測定技術係		
令和2年度 事業概要	<p>職場の受動喫煙対策について実情に応じた措置を講じることが事業者の努力義務とすること及び国が必要な援助を行うことが労働安全衛生法に規定されている。令和2年度においては、4月に改正健康増進法が完全施行され、受動喫煙対策が義務化されることを踏まえ、義務化の対象となっていない既存特定飲食提供施設における喫煙室の設置や屋外喫煙所の設置等に取り組む事業者を対象として支援するため、助成対象範囲を限定した。また、規制の内容や助成金等の支援制度についてリーフレットの配付や相談支援事業による説明会などを通じて、事業者に対して周知啓発を行っていく。</p>		

<令和2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」「満足した」の回答を受ける。</p>	<p>(1) 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、15.1件/月以上とする。ただし、新型コロナウイルス感染症の流行時期についてはこれを満たさなくてもよいこととする。</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、92.3件以上/月以上とする。</p> <p>(2) 補助金の1か月当たりの平均利用件数について、48.5回/月以上とする。</p>
実績	達成	未達成
	<p>「役に立った」「満足した」と回答した事業者 ①97.2%(770件/792件(有効回答数))、 ②100.0%(86件/86件(有効回答数))、 ③88.9%(1,182件/1,329件(有効回答数))</p>	<p>(1) ①実地指導数：15.4件/月(前年度比55.2%減) (1) ②72.5件/月(前年度比38.0%減) (2) 42.3件/月(前年度比71.6%減)</p>

<未達成の理由・原因>

令和2年の改正健康増進法の全面施行及び新型コロナ流行により、補助対象となる喫煙室の設置等の件数及び設置時に用いる測定機器の貸出が想定をやや下回ったためと考えられた。

<改善すべき事項・今後の課題>

令和3年度については、原則屋内禁煙の義務化を踏まえ、助成対象範囲を健康増進法の経過措置対象に限ることとし、必要性の高い事業者への補助を行う。また、周知については十分にできているため、引き続き事業者に対して実地指導、説明会等を行い、受動喫煙対策の必要性について一層の周知啓発を行うとともに、助成金等の活用を促す。

<令和3年度目標>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	①相談支援において実地指導を実施した事業者、②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」「満足した」旨の回答を受ける。	(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、12.5件/月以上とする。ただし、新型コロナウイルス感染症の流行時期についてはこれを満たさなくてもよいこととする。 (2) 補助金の1か月当たりの平均利用件数について、15.7回/月以上とする。

職場における受動喫煙対策推進事業

概要（令和3年度予算額：438,400(1,066,551)千円）

- 職場における受動喫煙対策については、労働安全衛生法において、実情に応じた措置を講じることが事業者の努力義務とされ、当該努力義務に基づく取組を促進する観点から、国が必要な援助を行うことが規定されている。
- 多数の者が利用する施設等における喫煙の禁止の義務化等が盛り込まれた改正健康増進法が令和2年4月より完全施行されているところであるが、経過措置により適用が猶予される既存の小規模飲食店(全飲食店の55%程度)などを中心に、積極的に受動喫煙対策に取り組み事業者に対して国の援助を引き続き実施する必要がある。

受動喫煙対策推進助成金

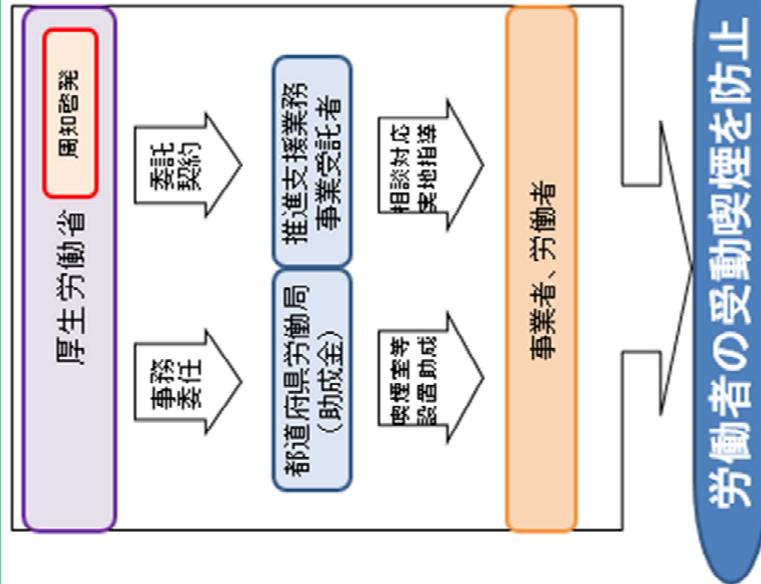
- 喫煙室等を設置する事業場に対し、その費用の一部を助成する。

※助成率：2/3 助成上限額：1,000千円

※受動喫煙対策推進指導員を配置、助成金申請についての審査・支給事務の実施、助成金による設置後数年経過した喫煙室等の実地調査等を行う。

受動喫煙対策推進支援業務

- 事業場からの空間分煙の実施のための個別相談対応や事業場での実地指導など、受動喫煙対策に係る周知広報を実施する。



改正健康増進法の体系

子どもや患者等に特に配慮

- 第一種施設**
- ・学校、児童福祉施設
 - ・病院、診療所
 - ・行政機関の庁舎 等

○ 敷地内禁煙

屋外で受動喫煙を防止するために必要な措置がとられた場所に、喫煙場所を設置することができる。

2019年
7月1日
施行

第二種施設

上記以外の施設*

- ・事務所
- ・工場
- ・ホテル、旅館
- ・飲食店
- ・旅客運送用事業船舶、鉄道
- ・国会、裁判所 等

*個人の自宅やホテル等の客室など、人の居住の用に供する場所は適用除外

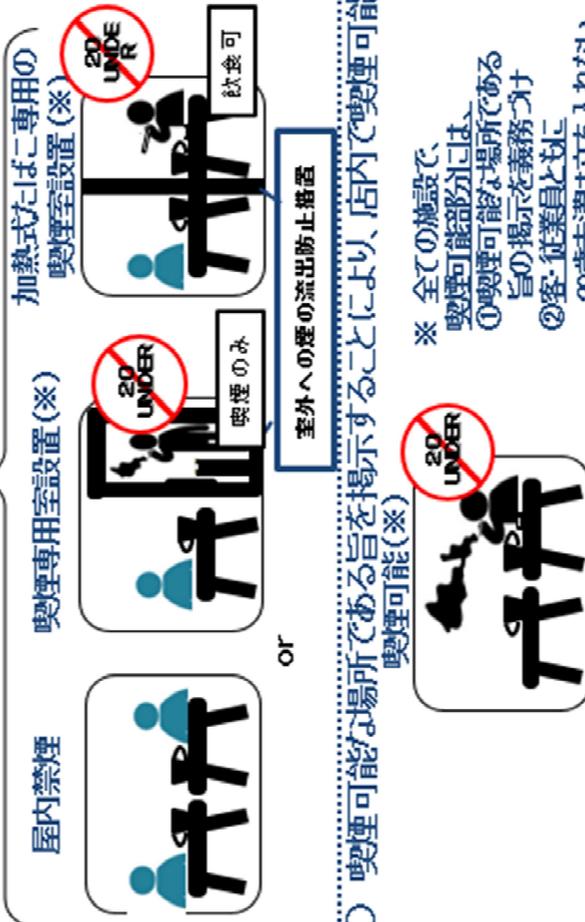
【経過措置】

既存の経営規模の
小さな飲食店

- ・個人又は中小企業が経営
- ・客席面積100㎡以下

○ 原則屋内禁煙（喫煙を認める場合は喫煙専用室などの設置が必要）

経営判断により選択



○ 喫煙可能な場所である旨を掲示することにより、店内で喫煙可能
喫煙可能(*)

- ※ 全ての施設で、喫煙可能部分には、
- ①喫煙可能な場所である旨の掲示を義務づけ
 - ②客・従業員ともに20歳未満は立ち入れない

喫煙専用室と同等の煙の流出防止措置を講じている場合は、非喫煙スペースへの20歳未満の立入りは可能。

2020年
4月1日
施行

喫煙目的施設

- 喫煙を主目的とする施設
- 喫煙を主目的とするバー、スナック等
 - 店内で喫煙可能なたばこ販売店
 - 公衆喫煙所

○ 施設内で喫煙可能(*)

屋外や家庭など

○ 喫煙を行う場合は周囲の状況に配慮
(例)できるだけ周囲に人がいない場所や近くにいる場所や近くにいる場所等では喫煙をしないよう配慮。
子どもや患者等、特に配慮が必要な人が集まる場所や近くにいる場所等では喫煙をしないよう配慮。

2019年
1月24日
施行

事業番号 (令和3年度)	25 令和2年度：29	評価	B
事業名	職場におけるハラスメントへの総合的な対応等労働者健康管理啓発等経費		
担当係	雇用環境・均等局雇用機会均等課ハラスメント防止対策室働きやすい職場推進担当		
令和2年度 事業概要	(1) 職場のハラスメントの予防・解決に向けた社会的気運の醸成及び労使の取組支援を行う。 (2) ハラスメントの被害を受けた労働者の精神障害の悪化や再発を防止し、労働者の衛生の確保を図る。 (3) 事業主が、パートタイム労働者・有期雇用労働者に対する健康診断等について認識を深め、パートタイム労働者・有期雇用労働者の健康管理等に取り組むために、啓発指導を行う。		

<令和2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個別のコンサルティング等を実施した企業の85%以上から、ハラスメントの予防・解決に向けた取組に寄与する内容であった旨の回答を頂く。 ②雇用均等指導員(均等担当及びパワーハラスメント担当)による男女雇用機会均等法第29条及び労働施策総合推進法第33条、第36条に基づく報告徴収等において、助言・指導された事業所のうち、措置を講じた事業所の割合を93%以上とする。	・ポータルサイト「あかるい職場応援団」への1月あたりの平均アクセス件数を160,000件以上とする。
実績	達成	未達成
	①99% ②98.9%	・ポータルサイト「あかるい職場応援団」への1月あたりの平均アクセス数は、 <u>143,913件であった。</u>

<未達成の理由・原因>

(アウトプット未達成理由)

- ・コロナの影響により、新規コンテンツの作成が遅れ、掲載が3月下旬になり、周知が不十分であったため。

<改善すべき事項・今後の課題>

- ・ホームページ内容を充実させるため、コロナ状況もふまえて、計画的にコンテンツを作成していく。

<令和3年度目標>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	<p>①個別のコンサルティング等を実施した企業の<u>90%以上</u>から、ハラスメントの予防・解決に向けた取組に寄与する内容であった旨の回答を頂く</p> <p>② 雇用均等指導員(均等担当及びパワーハラスメント担当)による男女雇用機会均等法第 29 条及び労働施策総合推進法第 33 条、第 36 条に基づく報告徴収等において、助言・指導された事業所のうち、措置を講じた事業所の割合を<u>95%以上</u>とする。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ポータルサイト「あかるい職場応援団」への1月あたりの平均アクセス件数を160,000件以上とする。

厚生労働省・都道府県労働局における総合的ハラスメント対策

《NOハラスメント！キャンペーン》

令和3年度予算額 339,217 (1,182,803)千円
 労災勘定 300,807 (423,911)千円
 雇用勘定 638,410 (758,892)千円

趣旨・目的

パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメントなど職場におけるハラスメントは、労働者の尊厳を傷つけ継続就業を妨げる大きな障害となるものであり、社会的関心も高く、労働者から多数の相談が寄せられている一方、関係法令や具体的な対応に関する周知が不十分との声がある。
 また、これらの職場におけるハラスメントは複合的に生じることが多く、労働者の意欲・能力の発揮を阻害し職場環境を悪化させるものであることから、総合的・一体的にハラスメント対策を行う必要がある。

ハラスメントが起こったら

働く人は・・・
 意欲の低下、自信の喪失、心身の健康の悪化、休職、離職
 企業は・・・
 業績の悪化、人材の流出、イメージダウン
 など、被害は広範に及ぶ

解決のための課題として

☆労働施策総合推進法や男女雇用機会均等法等に基づくハラスメント対策の事業主等に対する周知が不十分
 *何がハラスメントにあたるのか
 *取引先等からのセクハラへの対応 など
 *被害者や企業への相談支援体制の充実
 ☆被害者のニーズはさまざまなので、心情に寄り添った相談等の支援が求められる（職場環境の改善、メンタル相談等）
 *企業内での適切かつ迅速な対応が不可欠

これらに対応するために

- 全国的なハラスメント撲滅集中キャンペーンによる周知徹底
- ハラスメントを受けた働く人等への迅速な相談対応とニーズに応じた適切な支援
- 企業に対するハラスメント防止措置の導入支援
- いわゆるカスタマーハラスメント対策企業マニュアル（好事例掲載）の策定・周知等を実施する

事業概要

I ハラスメント撲滅対策の全国集中実施

- 「ハラスメント撲滅月間」を中心に、シンポジウムの開催等による集中的な周知・啓発の実施
- 全国の都道府県労働局による事業主向け説明会の開催、主に労働者向けハラスメント対応特別相談窓口の開設
- 職場のハラスメント防止パンフレット・リーフレット（事業主向け・労働者向け）の作成・配布

II 迅速な相談対応、雇用管理改善の推進等

- ハラスメントを受けた労働者等の相談に迅速に対応し、ニーズに応じた支援につなげる窓口の設置
- ・フリーダイヤル等による相談窓口の設置
- ・企業の雇用管理改善推進に向けた労働局の体制整備（拡充）

III 中小企業への支援

- 個別企業訪問による支援（拡充）
- 中小企業におけるハラスメント相談体制実証事業

IV 周知・広報

- ハラスメントに関する情報提供ポータルサイトの運営
- ツイッター、フェイスブック等を利用した広報
- ハラスメントサポートガイド等の作成・配布
- いわゆるカスタマーハラスメント対策企業マニュアル（好事例掲載）の策定・周知（新規）

事業番号 (令和3年度)	31 令和2年度：36	評価	B
事業名	家内労働安全衛生管理費		
担当係	雇用環境・均等局在宅労働課家内労働・最低賃金係		
令和2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、セミナーの開催等により周知・啓発を行う。 		

<令和2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25,000件以上とする。
実績	達成	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)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：98.6% 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：95.3%	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：715名 ②「家内労働あんぜんサイト」のアクセス件数：81,726件

<未達成の理由・原因>

- ① 家内労働者数の減少傾向に伴い、家内労働者安全衛生指導員の配置人数が減っていることに加え、新型コロナウイルスの感染拡大に基づく緊急事態宣言の発令等により対面での訪問指導が困難であったため。家内労働者はその半数超が60歳以上と高齢者が多くを占めることもあり（「令和2年度家内労働等実態調査」厚生労働省）、緊急事態宣言解除後も感染症へのリスク懸念から対面での訪問を忌避されることがあった。なお、オンラインによる指導については、同じく家内労働者・委託者を対象としている委託事業（家内労働者安全衛生確保事業）において、オンラインでのセミナーや周知啓発を複数打診したものの、環境が整っておらず協力が得られなかったとの報告を受けていたため、労働局における指導においても困難と判断した。

<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。また、感染の状況、ワクチンの接種状況などを考慮しながら、必要な感染対策を講じた上で、対面での指導に協力いただけるよう粘り強く依頼を進めていく。
- ・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3年度目標>

	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65,000件以上とする。

家内労働対策の概要

- ▶ 家内労働は、我が国の製造業を下支えする重要な役割を担っている。
- ▶ 厚生労働省では、**家内労働者の労働条件の向上と生活の安定を図る**ため、**家内労働法**に基づき次の対策を推進している。

最低工賃の決定及び周知

- 工賃が低廉な家内労働者の労働条件の改善を図るため、最低工賃を決定
- 最低工賃新設・改正計画(3年周期)に基づき計画的に最低工賃を見直し
- 決定した最低工賃について、委託者、家内労働者及び関係団体等に対して周知徹底

家内労働手帳の交付の徹底 工賃支払の確保

- 委託者に対し、家内労働者への家内労働手帳の交付の監督指導等を実施
- 家内労働手帳の交付の徹底により、委託条件の明確化や工賃支払いを適正化

安全及び衛生の確保

- 危険有害業務に従事する家内労働者が多い地域を中心に、委託者及び家内労働者等に対して、危害を防止するために必要な措置等についての指導を実施
- 危険有害業務に従事する家内労働者の災害等の予防のため、委託事業として、災害防止対策好事例等の調査、セミナーの実施及びその好事例に関するハンドブックの作成・配布

その他

- 業種別、類型別等の家内労働者数、委託者数等を把握する「家内労働概況調査」を毎年実施
- 委託者及び家内労働者の詳細な実態を把握、分析する「家内労働等実態調査」を3年ごとに実施

※ 家内労働者とは、

委託者からその業務の目的物たる物品について委託を受けて、**物品の製造又は加工等に従事する者**であって、常態として同居の親族以外の者を使用しない者をいう。
全国の家内労働者数：約10万5千人(令和2年)

※ 委託者とは、

物品の製造、加工等若しくは販売又はこれらの請負を業とする者等であって、その業務の目的物たる物品について家内労働者に委託する者をいう。
全国の委託者数：約7,500(令和2年)

事業番号 (令和3年度)	35 令和2年度：41	評価	B
事業名	労働災害防止対策費補助金経費		
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		
令和2年度 事業概要	事業主による自主的な安全衛生活動を促進し、労働災害の防止に繋げるため、①技術的な事項に関する指導及び援助事業、②情報の収集及び提供事業、③調査及び研究事業などの事業を行っている。		

<令和2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労働災害防止団体及び船員災害防止協会が実施する個別指導について、安全衛生水準の向上に効果があったとした事業場等の割合を85%以上とする。 ②労働災害防止団体及び船員災害防止協会が実施する集団指導について、安全衛生水準の向上に効果があったとした事業場等の割合を85%以上とする。	①労働災害防止団体及び船員災害防止協会が実施する個別指導を1,490件以上とする。 労働災害防止団体及び船員災害防止協会が実施する集団指導を590件以上とする。
実績	達成	未達成
	①安全衛生水準の向上に効果があったとした事業場等の割合は、99.5%であった。 ※効果があったとした事業場等 1,046 / 回答事業場等 1,051 ②安全衛生水準の向上に効果があったとした事業場等の割合は、97.3%であった。 ※効果があったとした事業場等 10,600 / 回答事業場等 10,893	①労働災害防止団体及び船員災害防止協会が実施する個別指導の件数は、1,403件であった。 ②労働災害防止団体及び船員災害防止協会が実施する集団指導の件数は、730件であった。

<未達成の理由・原因>

【アウトカム指標】

①、②中小規模事業場等を中心に、実情に即した指導や研修を行うことができたため。

【アウトプット指標】

①新型コロナウイルス感染症のためである。多数の事業場を集めるため、一部の事業場でキャンセル等が発生しても実施できる集団指導と異なり、個別指導は各事業場それぞれに対して実施するため、事業場の判断でキャンセル等があると個別指導を実施できないことから実施件数が落ち込んだと考えられる。

②安全管理士、衛生管理士等が事業の趣旨に沿って適切に活動したため。引き続き、団体や事業場に対する事業紹介や事業への勧誘活動を強化することにより、事業利用事業場の拡大を図る。また、年度途中においても、安全衛生上の問題が生じた事案については、臨機応変に研修会等を新設し、参加者の確保に努める。

<改善すべき事項・今後の課題>

①新型コロナウイルス感染症があることから、新型コロナウイルス感染症感染防止対策を十分に講じた上で、引き続き目標達成に努めたい。

②各事項の目標の達成のため、2引き続き、労働災害防止団体法第12条に基づき設置された安全管理士及び衛生管理士が行う労働災害防止に関する技術的な指導、援助を行う。

<令和3年度目標>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目 標	<p>①労働災害防止団体及び船員災害防止協会が実施する個別指導について、安全衛生水準の向上に効果があったとした事業場等の割合を85%以上とする。</p> <p>②労働災害防止団体及び船員災害防止協会が実施する集団指導について、安全衛生水準の向上に効果があったとした事業場等の割合を85%以上とする。</p>	<p>①労働災害防止団体及び船員災害防止協会が実施する個別指導を1,540件以上とする。</p> <p>②労働災害防止団体及び船員災害防止協会が実施する集団指導を500件以上とする。</p>

労働災害防止団体について

※令和3年4月1日現在

	会長	設立年月日	令和3年度予算額予算額(労働災害防止対策費補助金)	根拠法
中央労働災害防止協会	中西 宏明 (一社)日本経済団体連合会会長	昭和39年8月1日	825百万円	労働災害防止団体会法
建設労働災害防止協会	今井 雅則 (戸田建設(株)代表取締役社長)	昭和39年9月1日	397百万円	労働災害防止団体会法
陸上貨物運送事業労働災害防止協会	渡邊 健二 (日本通運(株)代表取締役会長)	昭和39年8月15日	216百万円	労働災害防止団体会法
林業・木材製造業労働災害防止協会	村松 二郎 (一社)全国木材組合連合会会長	昭和39年9月1日	187百万円	労働災害防止団体会法
港湾貨物運送事業労働災害防止協会	藤木 幸太 (藤木企業(株)代表取締役社長)	昭和39年9月1日	150百万円	労働災害防止団体会法
船員災害防止協会	小島 茂 (一社)日本船長協会会長	昭和42年10月31日	280百万円	船員災害防止活動の促進に関する法律

<中央労働災害防止協会>

- ・事業主、事業主団体が行う労働災害防止のための活動促進
- ・技術的な事項についての指導及び援助
- ・労働者の技能に関する講習

<業種別労働災害防止協会>

- ・労働災害防止規程の設定
- ・船舶所有者、船舶所有者の団体等が行う船員災害の防止のための活動を促進
- ・会員に対する労働災害の防止に関する技術的な事項についての指導及び援助

- ・教育及び技術的援助のための施設の設置及び運営
- ・機械及び器具についての試験及び検査
- ・情報及び資料の収集及び提供 等

集団指導・個別指導とは

各協会の行う活動の一つに個別指導、集団指導がある。労働災害防止団体会法、船員災害防止活動の促進に関する法律に基づき選任された安全管理士、衛生管理士が事業場等に労働災害防止に係る技術的支援を行っている。労働災害防止に係る専門的見地を有した安全管理士、衛生管理士が事業場等に支援を行うことにより、労働災害防止に寄与している。

事業番号 (令和3年度)	38 令和2年度：45	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新たな働き方推進係 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女性活躍推進係		
令和2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> <p>⑤ 不妊治療のための休暇制度等環境整備事業 不妊治療と仕事の両立の重要性について社会全体の理解を深めるため、仕事と不妊治療との両立を支援するための休暇制度等の環境整備に向けたマニュアル等の周知啓発等を行う。</p>		

	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による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>
実績	達成	未達成
	<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労働時間短縮・年休促進コース：99.2% ②勤務間インターバル導入コース：99.5% ③職場意識改善コース：99.1% ④団体推進コース：99.3%</p> <p>2 「有益であった」「概ね有益であった」と回答した者の割合は、98.8%</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、80.1%</p> <p>4 「使いやすい（普通を含む）」と回答した者の割合は、94.7%</p>	<p>1 労働時間短縮・年休支援促進コース支給決定件数：1408件</p> <p>2 勤務間インターバル導入コース支給決定件数：2449件</p> <p>3 職場意識改善特例コース支給決定件数：8710件</p> <p>4 団体推進コース支給決定件数：195件</p> <p>5 アウトリーチ型支援による相談件数：40,897件</p> <p>6 働き方改革特設サイトのPV数：332万件</p> <p>7 働き方・休み方改善ポータルサイトのアクセス件数：1,300,370件 企業診断及び社員診断の診断結果件数：10,588件</p>

＜未達成の理由・原因＞

2 本コースの支給件数は 2,443 件で、目標の約8割の状況であるが、職場意識改善特例コースに申請が集中し、働き方改革支援助成金全体の予算が枯渇するおそれがあったことから、交付申請期限より前に募集を打ち切ったことが要因と考えられる。

4 事業主団体への周知不足等が要因と考えられる。

6 平成 30 年 4 月に働き方改革関連法が施行されてから 3 年が経過する中で、働き方改革関連法の改正内容の周知が一定程度進んだこと及び特設サイトのコンテンツの見新しさが無くなったことなどが要因と考えられる。

7 診断結果件数について、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 39,668 人であったが、診断結果まで出された件数は 10,588 件で、目標を達成できなかった。サイトの総アクセス数は増加しているものの、診断画面へアクセスする者が少なくなったことが原因と考えられる。

＜改善すべき事項・今後の課題＞

2について新型コロナウイルス感染症の流行により「職場意識改善特例コース」に申請が集まったことにより、予算の都合上交付申請期限前に募集を打ち切る必要があったため、今年度は適切な予算執行に努める。

4について今年度は事業主団体やよろず支援拠点にも周知用リーフレットの送付を行ったが、引き続き、「働き方改革支援センター」等で、同コースの活用に向けた一層の周知を行う。

6について働き方改革関連法全体として概ね施行が完了したことから、今後は特設サイトを通じて、他の中小企業が働き方改革に取り組む上で参考となるような先進的な取組事例について積極的に周知を行う。

7 働き方・休み方改善ポータルサイトについて、ポータルサイトにアクセスした者が診断画面へアクセスする数を増やすための改修や、診断途中からの離脱を防ぐためのコンテンツの拡充を行う他、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。

<令和3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、働き方改革を実施するに当たっての相談対応について、「有益であった」「概ね有益であった」と回答した者の割合を90%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3年度予算における想定件数の7割（1,101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3年度予算における想定件数の7割（1,745件）以上とする。</p> <p>3 働き方改革推進支援助成金（労働時間適正管理推進コース）の支給決定件数について、令和3年度予算における想定件数の7割（2,120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3年度予算における想定件数の7割（375件）以上とする。</p> <p>5 働き方改革推進支援センターにおけるアウトリーチ型支援による相談件数を、27,000件以上とする。</p> <p>6 働き方改革関連法の法改正内容や働き方改革推進支援センターを始めとした各種支援策を掲載している「働き方改革特設サイト」のPV数 280万PV以上（令和3年4月～令和4年3月）</p> <p>7 働き方・休み方改善ポータルサイトのアクセス件数を800,000件以上、企業診断及び社員診断の診断結果件数を11,000件以上とする。</p>

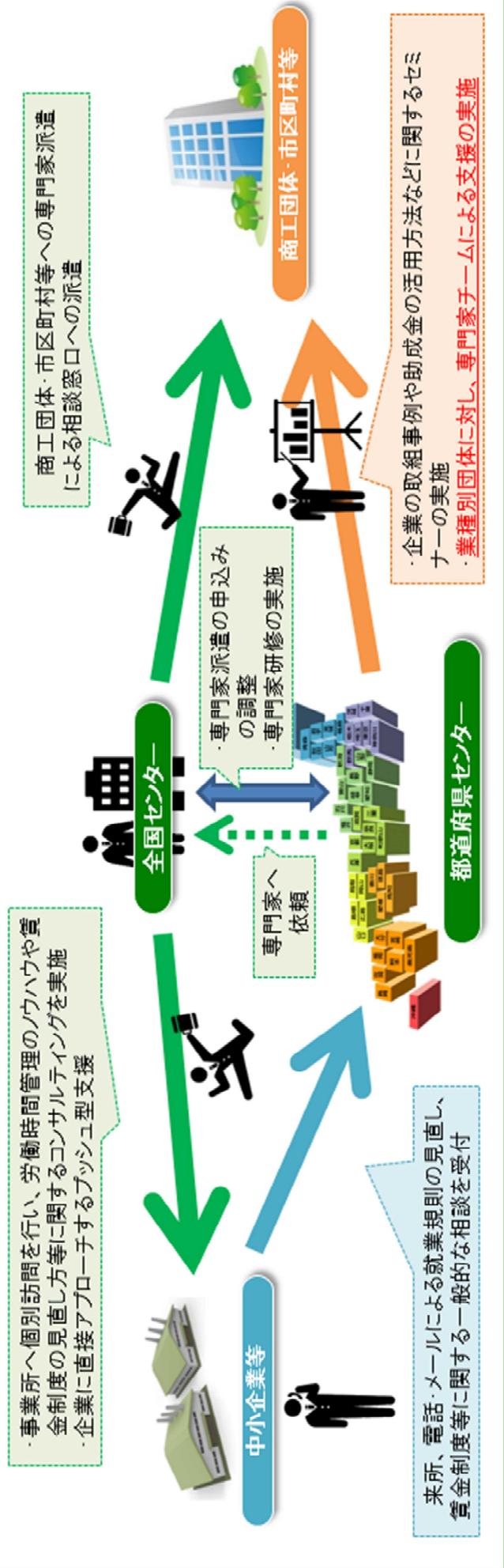
中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

令和3年度予算額 6,678,664(9,096,924)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、

- 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
 - 36協定届・就業規則作成ツールや同一労働同一賃金マニュアル等を活用した労務管理等の専門家による訪問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
- などにより、相談支援を行う。また、**ポスト・コロナ時代の新しい働き方を踏まえ、テレワーク相談センターと連携した支援**を行う。さらに、**業種別団体に対し専門家チームによる支援を行うことにより、効果的・効率的な支援を行う。**

働き方改革推進支援センター



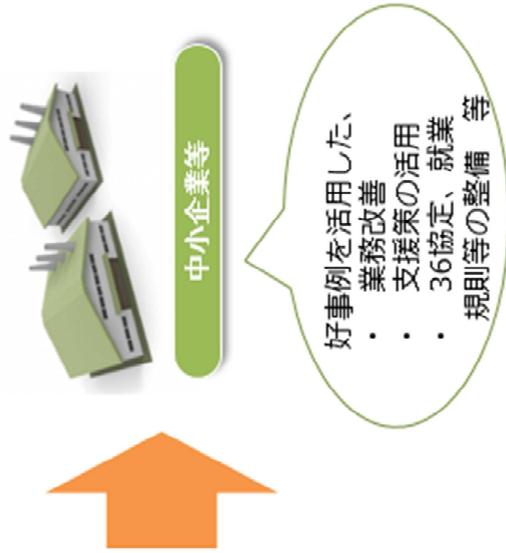
「働き方改革」に向けた周知・啓発事業

令和3年度予算額 90,131千円(114,136千円)

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。

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むに当たり、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。



働き方改革推進支援助成金

令和3年度予算額 6,543,767 (7,292,042) 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	資金加算
労働時間短縮・ 年休促進支援 コース 1,451,086千円 (2,614,338千円)	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、 以下の何れかを1つ以上 実施 ①36協定の月の時間外 労働時間の削減 ②特別休暇の整備 ③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、 ①～③の助成上限額を算出 合計は 200万円 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 ②50万円 ③50万円	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	資金を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 の場合は、 24万円～最 大240万円 加算】 なし
勤務間インターバ ル導入コース 1,878,648千円 (2,143,398千円)	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		
労働時間適正管 理推進コース (新規) 1,610,057千円 (0千円)	労務・労働時 間の適正管理 を推進し、労 働時間等の設 定の改善の成 果を上げた中 小企業事業主 に対して助成	助成対象の取組を行い、 新たに勤怠・賃金計算等 をリンクさせたITシステ ムを用いた時間管理方法 を採用するとともに、労 務管理書類の5年間保存 について就業規則等に規 定すること。また、労働 時間適正把握に係る研修 を実施すること。		上限額： 50万円		
団体推進コース 1,603,976千円 (2,534,306千円)	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 働き方改善ツールを提供します



働き方・休み方の改善には、企業の実態を踏まえた上で、経営トップが推進し社員の理解を促していくことが重要です。働き方・休み方改善ポータルサイトでは、TPO/AIコンから、企業・社員の方「働き方・休み方改善指標」を活用して自己診断をします。企業の実態を踏まえた上で、経営トップが推進し社員の理解を促していくことが重要です。



3 診断結果に基づき対策を提案します

（全社における）改善促進のルール化

（働き方）改善促進のルール化

以下の施策で実現していないものはありますか

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。

部下の長時間労働抑制について、管理職が把握・管理及び改善促進を行っている。

以下の施策で実現していないものはありますか

- 把握した残業や状況のフォローアップを進め、改善を推進する。
- 同様のアラート発出など、上層への部下の労働時間設計データの配付方法を工夫する。
- 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「前年度より改善」を人事評価項目に加える。
- 現場の社員の進め方の改革、効果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。

2 専用指標による企業診断ができます

貴社のタイプ分類



労働時間の長さに関する課題あり

【1】が平均未満のタイプ

項目	現状	改善目標
項目1 <残業時間の長さ>	33.3%	33.3%
項目2 <残業時間の長さ>	33.3%	33.3%
項目3 <残業時間の長さ>	66.7%	66.7%
項目4 <残業時間の長さ>	14.3%	14.3%
項目5 <残業時間の長さ>	66.7%	66.7%
項目6 <残業時間の長さ>	25.0%	25.0%
項目7 <残業時間の長さ>	33.3%	33.3%
項目8 <残業時間の長さ>	66.7%	66.7%
項目9 <残業時間の長さ>	50.0%	50.0%
項目10 <残業時間の長さ>	42.9%	42.9%
項目11 <残業時間の長さ>	12.5%	12.5%
項目12 <残業時間の長さ>	33.3%	33.3%
項目13 <残業時間の長さ>	50.0%	50.0%
項目14 <残業時間の長さ>	25.0%	25.0%

4 企業の取組事例を詳しく紹介します



取組事例

（東京西武百貨店で実施した働き方・休み方改善の取組事例）テレワーク

所在地：東京都本社（東京都港区）/大阪本社（大阪府北区）	業種：卸売業
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）

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、効果的な働き方の実現を通して、

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）

不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業



令和3年度 委託事業

令和3年度予算額 29,697千円
令和2年度予算額 23,473千円

趣旨目的

近年不妊治療を受ける夫婦は約5.5組に1組、不妊治療(生殖補助医療等)によって誕生する子どもも約18人に1人となるなど、働きながら不妊治療を受ける労働者は増加傾向にあるが、不妊治療と仕事の両立ができず、16%の方が退職している。

また、国会も含め社会的に、不妊治療を受けやすい休暇制度等の職場環境の整備への関心が非常に高まっている。このため、事業主、上司や同僚に不妊治療についての理解を促すとともに、当該休暇制度等の導入に取り組む事業主を支援することにより、不妊治療と仕事が両立できる職場環境の整備を促すこととする。

事業概要

専門家による検討委員会の開催

- ① セミナーの企画・運営に係る検討
- ② セミナー実施後の追跡調査に係る検討(実地ヒアリング・通信調査)
- ③ 追跡調査結果報告書の作成等



不妊治療を受けやすい休暇制度等導入支援セミナーの実施

- ・不妊治療と仕事の両立を支援する企業内制度の導入マニュアル(R1年度作成)等を活用するなど、効果的な周知・啓発を行う。
- ・不妊治療を受けやすい休暇制度の導入に興味のある企業等を対象とした
- ・不妊治療を受けやすい休暇制度等導入支援セミナーを実施する。

追跡調査(実地ヒアリング・通信)の実施と報告書の作成

- ・不妊治療を受けやすい休暇制度等導入支援セミナーの参加企業を対象に、セミナー後の休暇制度の導入状況についての追跡調査(実地ヒアリング及び通信調査)を行い、報告書を作りまとめる。

参考

第4次少子化社会対策大綱【R2.5.29閣議決定】

(不妊治療への支援より抜粋)

○不妊治療と仕事の両立のための職場環境の整備

不妊治療について職場での理解を深めるとともに、仕事と不妊治療の両立に資する制度等の導入に取り組む事業主を支援し、仕事と不妊治療が両立できる職場環境整備を推進する。

(周知・啓発資料)



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3年度予算額 666,348(681,707)千円

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・休み方改善指標」の活用事例の収集、指標の効果的な活用
- ポータルサイト上の必要な改修

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)

長時間労働につながる取引環境の見直し

- ポスター・リーフレットの作成

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

雇用環境均等局

改善指標を活用した労働環境改善に向けた支援 81,147(83,291)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・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 17,900(19,099)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し、ライブ配信する

長時間労働につながる取引環境の見直し 20,304(21,340)千円

- 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 14,814(14,815)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 29,391(29,399)千円

- 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

労働基準局

働き方・休み方改善コンサルタントによる助言・指導 494,937(505,908)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

事業番号 (令和3年度)	41 令和2年度：48	評価	B
事業名	中小企業退職金共済事業経費		
担当係	雇用環境・均等局勤労者生活課機構調整係		
令和2年度 事業概要	中小企業における退職金制度確立に向けて中小企業退職金共済制度への新規加入を促進するため、独立行政法人勤労者退職金共済機構に対して、事業主に対する掛金負担軽減措置に要する費用の補助を行うとともに、中小企業退職金共済事業に必要な経費の補助を行う。		

<令和2年度目標と実績>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	令和2年度における新たに加入する被共済者数を331,000人以上とする。	普及推進員等1人あたりの未加入企業に対する訪問件数を平均月15件以上とする。
実績	達成	未達成
	新規加入被共済者数が、目標を上回った。 (令和2年度：367,510人)	<u>普及推進員等1人あたりの未加入企業に対する訪問件数は平均月14.1件(令和2年度)であった。</u>

<未達成の理由・原因>

新型コロナウイルス感染症拡大防止の観点から、相手方が対面での訪問を希望しない場合には電話及び文書での加入勧奨に代えたため、目標未達成となった。

電話及び文書での加入勧奨を取り入れた結果、普及推進員等1人あたりの加入勧奨件数は平均月16.0件となった。

<改善すべき事項・今後の課題>

新型コロナウイルス感染症の感染防止対策を十分に講じた上で、目標達成に努める。

<令和3年度目標>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	令和2年度における新たに加入する被共済者数を331,000人以上とする。	普及推進員等1人あたりの未加入企業に対する訪問件数を平均月15件以上とする。

中小企業退職金共済制度について

令和2年度予算額 2,094,129千円

令和3年度予算額 1,641,698千円

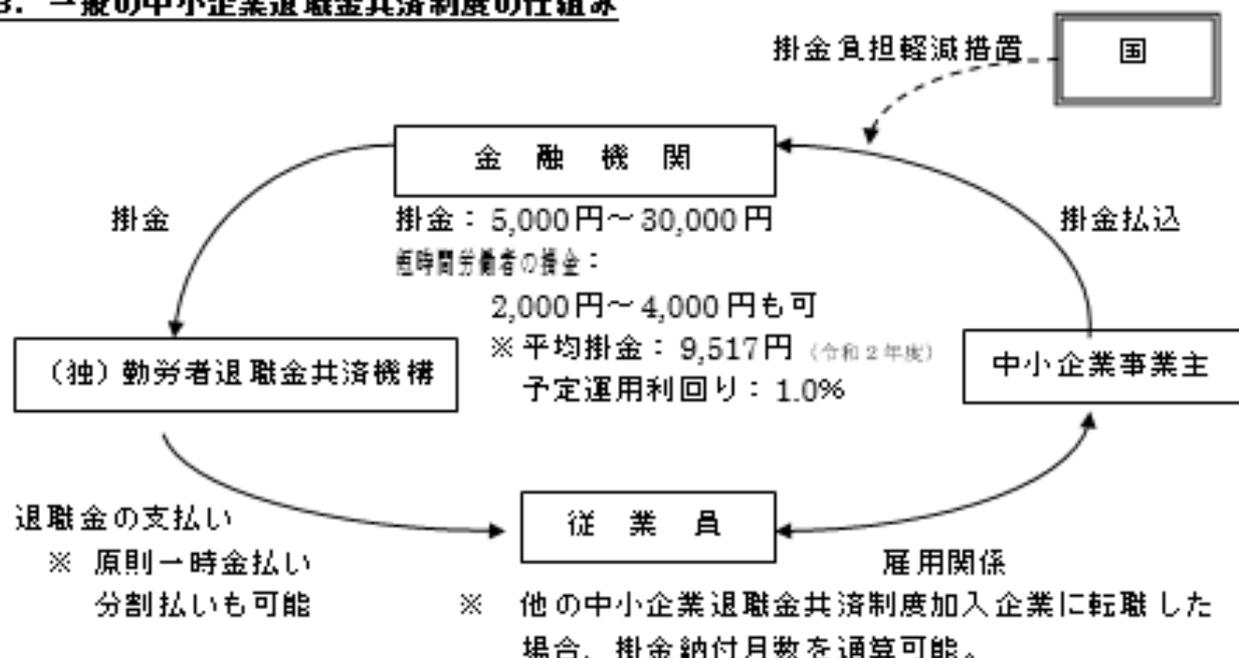
1. 制度の目的

中小企業退職金共済制度（以下「中退制度」という。）は、独力では退職金制度を設けることが困難な中小企業について、事業主の相互共済の仕組みと国の援助によって退職金制度を確立し、中小企業の従業員の福祉の増進を図るとともに、中小企業の振興に寄与することを目的としている。

2. 中小企業退職金共済制度の概要

中退制度には、主に常用労働者を対象とする「一般の中小企業退職金共済制度」と、厚生労働大臣が指定した特定の業種に期間を定めて雇用される労働者（期間雇用者）を対象とする「特定業種退職金共済制度」があり、現在、特定業種退職金共済制度として、建設業、清酒製造業及び林業が指定されている。

3. 一般の中小企業退職金共済制度の仕組み



【制度の特色】

① 税制上の優遇

- ・ 掛金は税法上損金又は必要経費扱い。
- ・ 退職金は一時金で受け取る場合には退職所得控除が、分割して受け取る場合には公的年金等控除が認められている。

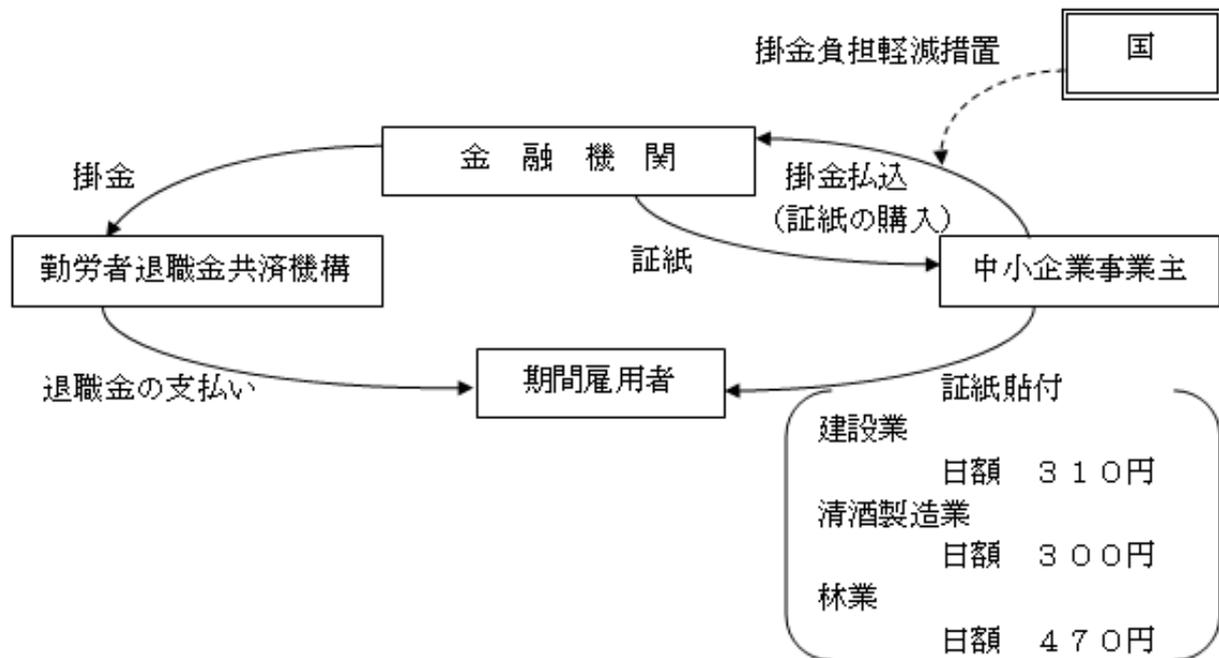
② 掛金負担軽減措置

- ・ 新規加入の場合、原則として掛金月額 $\frac{1}{2}$ を1年間軽減。
- ・ 掛金月額引上げの場合、原則として引上げ額の $\frac{1}{3}$ を1年間軽減。

③ 退職金の額

退職金の額は、掛金月額と掛金納付月数により自動的に定まる基本退職金と、機構の運用実績により付加される付加退職金の両者を合算したものとなる。

4. 特定業種退職金共済制度の仕組み



【制度の特色】

- ① 税制上の優遇
 - ・ 掛金は税法上損金又は必要経費扱い。
 - ・ 退職金を受け取る場合には退職所得控除。
- ② 掛金負担軽減措置
 - ・ 新規加入の場合、原則として、掛金日額の1/3を1年間軽減。
- ③ 共済証紙の共済手帳への貼付

期間労働者が所持する共済手帳に事業主が雇用日数に応じて共済証紙を貼付し、当該労働者が業界で働くことをやめたときに、機構から直接労働者に退職金が支給される。

※ 特定業種退職金共済制度の予定運用利回り

- ・ 建設業 3.0%
- ・ 清酒製造業 2.3%
- ・ 林業 0.5%

※ 掛金日額と予定運用利回りは令和3年4月1日現在

事業番号 (令和3年度)	42 令和2年度：49	評価	B
事業名	独立行政法人労働政策研究・研修機構の運営費・施設整備費		
担当係	政策統括官（総合政策担当）付政策統括室調整第3係		
令和2年度 事業概要	<p>労働行政職員研修は、地方組織も含めた全国の労働行政職員に対し、法令等に基づいた施策の適正かつ確な遂行を担保するために必要となるノウハウ等を体系的・継続的かつ齊一的に教授することを通じて、労働政策を効果的かつ効率的に推進するための基盤を提供しているものである。</p> <p>また、労働基準監督や安全衛生等に関する研修は、労働行政の現場で、適切な施策の実施のために必要なものであり、労働者の安全衛生の確保等に資するものであることから、その研修の実施主体である（独）労働政策研究・研修機構労働大学校の施設の老朽化等を勘案し、計画的な改修、更新を進める。</p>		

<令和2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) ①研修生に対する事後調査（修了後半年から1年程度）により、毎年度平均で85%以上の者から、業務に生かしているとの評価を得ること。</p> <p>②当該研修生の上司に対する事後調査（修了後半年から1年程度）により、毎年度平均で85%以上の者から役に立っているとの評価を得ること。</p> <p>(2) ①「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」（平成27年5月25日総務大臣決定）に基づき、監事及び外部有識者によって構成する「契約監視委員会」を設置し、年2回以上開催し、適正な入札参加要件の設定や告示期間の十分な確保など、契約の点検及び適正化を実施する。</p> <p>②契約状況については、（独）労働政策研究・研修機構のホームページで公表する。</p>	<p>(1) 研修実施コース数（80コース以上）</p> <p>(2) 令和2年度施設整備に関する計画に基づき、経営会議等において進行管理を適切に実施するなどして、施設・整備の計画的な改修・更新を進める。</p>

	達成	未達成
実績	<p>(1) ①及び② 研修生及び当該研修生の上司に対する事後調査については、4月から8月の間、新型コロナウイルス感染症拡大防止対策により集合による研修を中止していたため実績はないが、代替の評価指数としてオンラインによる研修における「研修終了直後に実施する研修生に対するアンケート」での「有意義度」を用いると、その回答率は93.9%で、第3期中期目標で掲げた達成目標値85%以上を上回る結果であった。</p> <p>(2) ①達成（令和2年度においては、「契約監視委員会」を4回開催し、契約の点検等を実施した。） ②達成（契約締結状況をホームページで公表した。）</p>	<p>(1) <u>未達成（新型コロナウイルス感染症拡大防止を踏まえ、研修予定コース90コースのうち、複数回実施のものを1～2回に集約し52コースとした。このうち中止もしくは資料送付とされた24コースを除く28コースについてオンライン代替等によりすべて実施した。）</u></p> <p>(2) 達成（令和2年度施設整備に関する計画に基づき、労働大学校において、排水管厚生工事を実施した。）</p>

<未達成の理由・原因>

新型コロナウイルス感染症拡大防止を踏まえ、研修予定コース90コースのうち、複数回実施のものを1～2回に集約し52コースとした。このうち24コースが中止または資料送付となったため。残りの28コースについてはオンラインによる代替等によって実施した。令和3年度は、第1四半期及び第2四半期は集合研修が中止となり、可能なものはオンラインでの実施となっているため、令和2年度のオンラインで実施した実績を活かし、確実かつ効果的なオンライン研修を実施することに努めている。

<改善すべき事項・今後の課題>

令和3年度は、集合研修の再開に向けて、新型コロナウイルス感染症感染防止に万全を期すため、研修、宿泊生活等における必要な対策の検討を行い、保健所に内容確認を行いながら対応マニュアルや備品等の整備を行った。また、令和3年度においては、厚生労働省の方針により第1四半期及び第2四半期は集合研修が中止となり、可能なものはオンラインでの実施となっているため、令和2年度のオンラインで実施した実績を活かし、確実かつ効果的なオンライン研修を実施することに努めている。

<令和3年度目標>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	<p>(1) ①研修生に対する事後調査(修了後半年から1年程度)により、毎年度平均で85%以上の者から、業務に生かしているとの評価を得ること。</p> <p>②当該研修生の上司に対する事後調査(修了後半年から1年程度)により、毎年度平均で85%以上の者から評価を得ること。</p> <p>(2)</p> <p>①「独立行政法人における調達等合理化の取組の推進について」(平成27年5月25日総務大臣決定)に基づき、監事及び外部有識者によって構成する「契約監視委員会」を設置し、年2回以上開催し、適正な入札参加要件の設定や告示期間の十分な確保など、契約の点検及び適正化を実施する。</p> <p>②契約状況については、(独)労働政策研究・研修機構のホームページで公表する。</p>	<p>(1) <u>研修実施コース(70コース以上)</u> <u>研修コースについては、新型コロナウイルス感染症の影響により新たな研修手法としてオンライン研修を導入するほか、集合研修については収容人数を縮小して実施することとしており、それぞれの研修方法の特徴を踏まえつつ、引き続き新たな厚生労働省の行政ニーズに迅速・的確に対応した研修コース・科目の設定やその円滑な運営を図るとともに、事例研究や演習、経験交流等、現場力の強化に資する真に必要な研修を効果的に実施することにより、研修を受講する職員等が、現場においてそれらの知識や技能を最大限活用して業務を遂行し、円滑な労働行政が推進されることに貢献する。</u></p> <p>(2) 令和3年度施設整備に関する計画に基づき、経営会議等において進行管理を適切に実施するなどして、施設・整備の計画的な改修・更新を進める。</p>

独立行政法人 労働政策研究・研修機構について

法人の概要

目的 内外の労働に関する事情及び労働政策について、総合的な調査研究等を行うとともに、その成果を活用した労働行政担当職員等に対する研修を実施すること。

設立年次 平成15年10月

※日本労働研究機構(特許法人)及び労働研修所(厚生労働省の施設等機関)を整理・統合して発足。

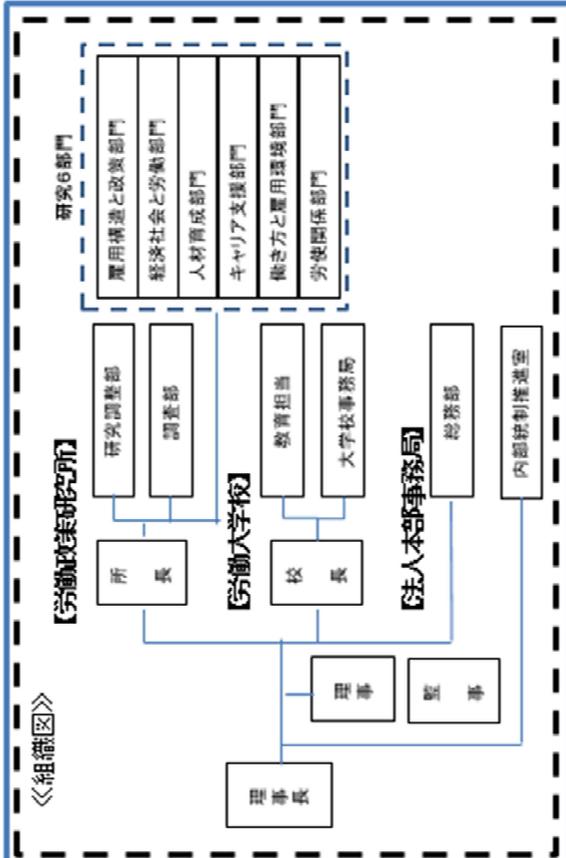
所在地 法人本部・労働政策研究所:東京都練馬区上石神井
労働大学校:埼玉県朝霞市

理事長 樋口美雄(慶應義塾大学名誉教授)

役員 5人(理事長、理事2、監事2(うち1は非常勤))

職員 103人(令和3年4月2日)

予算額 約27億円(令和3年度予定額)



業務の概要

○労働政策の総合的な調査研究

- 労働行政分野の政策課題(雇用、労働条件、人材育成、労使関係等)について、体系的・継続的な研究を実施し、政策の企画、立案及び推進をサポート。
- <サポートの具体例>
- ・ 若年者の就業実態の調査から、正社員ではなくフリーター等として、低賃金不安定な雇用で就いている若年者が存在すること等を明らかにし、フリーター等を常用化する支援策の必要性を提言。フリーター常用雇用化プログラム、ニートの自立支援対策の創設等に結果。
 - ・ 個別紛争処理に係る行政資料を直接分析するという新たな手法を用いて、都道府県労働局で取り扱った解雇に係る紛争事案を分析、中小企業と大企業では紛争解決の実態が異なることや、判例だけでは判らない雇用終了の実態を明らかにして、解雇ルールの在り方の検討に寄与。更に、職場の心いじめ、嫌がらせの実態を分類・分析、「職場のパワーハラスメントの予防・解決に向けた提言」に結果。
 - ・ 「仕事と介護の両立に関する調査」により、介護休業期間が分割できた場合、また所定外労働の免除制度がある場合に継続就業率が高いことを提言。提言内容は育児介護休業法の改正に結果。

○労働行政職員研修

- 第一線の労働行政職員(ハローワーク、労働基準監督署等)を対象に、一般研修・専門研修・管理監督者研修を実施。
- ※令和2年度は、研修コース数89コース、5,384名の受講者を対象に実施予定。
(新型コロナウイルス感染症拡大の状況に伴い、44コースをオンライン研修、1コースを通所研修、19コースをテキスト送付として実施。25コースを中止。)
 - ※労働政策研究を実施している機構が労働大学校を運営することにより、研究と研修を連携・融合し、研究成果の研修への反映や、研修を通じて吸い上げた現場の問題意識の研究への反映が図られ、相乗効果を上げている。

事業番号（令和3年度）	43 令和2年度：50	評価	B
事業名	個別労働紛争対策費		
担当係	雇用環境・均等局総務課労働紛争処理業務室業務管理係		
令和2年度事業概要	全国の労働局及び労働基準監督署に「総合労働相談コーナー」を設置（全国379箇所）し、民事上の問題、労働基準法、労働者派遣法、男女雇用機会均等法など内容を問わずあらゆる労働相談をワンストップで受け付け、対応する。また、民事上の労働紛争については、事案に応じ都道府県労働局長による助言・指導や紛争調整委員会によるあっせんを行う。		

<令和2年度目標と実績>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	紛争の実情に即した迅速かつ適正な紛争の解決を図り、都道府県労働局長による助言・指導の手續終了件数に占める処理期間1ヶ月以内のもの割合を95%以上とする。	助言・指導申出受付件数（令和2年度計画数9,394件） （数値の根拠）平成22～令和元年度における申出受付件数の平均値
実績	達成	未達成
	96.2%（8,715件（1ヶ月以内処理件数）／9,057件（手續終了件数）	9,130件

<未達成の理由・原因>

申出人が総合労働相談の段階で来庁して職員が本人確認や相談内容を把握した上で申出を受け付ける場合など、助言・指導の申出までに申出人が一度は来庁している場合が多いと考えられる。令和2年度においては、新型コロナウイルス感染症の影響により、接触予防のために申出人が来庁を控えたことなどにより、申出件数が減少したものと考えられる。また、昨年度の予算要求時には影響等が不明であった労働施策総合推進法の施行（令和2年6月）により、大企業の職場におけるパワーハラスメントに係る事案が同法に基づき対応することとなり、個別労働紛争解決促進法に基づく助言・指導の申出件数が減少した（労働施策総合推進法の紛争解決の援助申立件数は308件）。

<改善すべき事項・今後の課題>

感染防止対策の徹底等により来庁での申出は増加するものと考えているが、電話等による申出が可能である旨も説明していく。

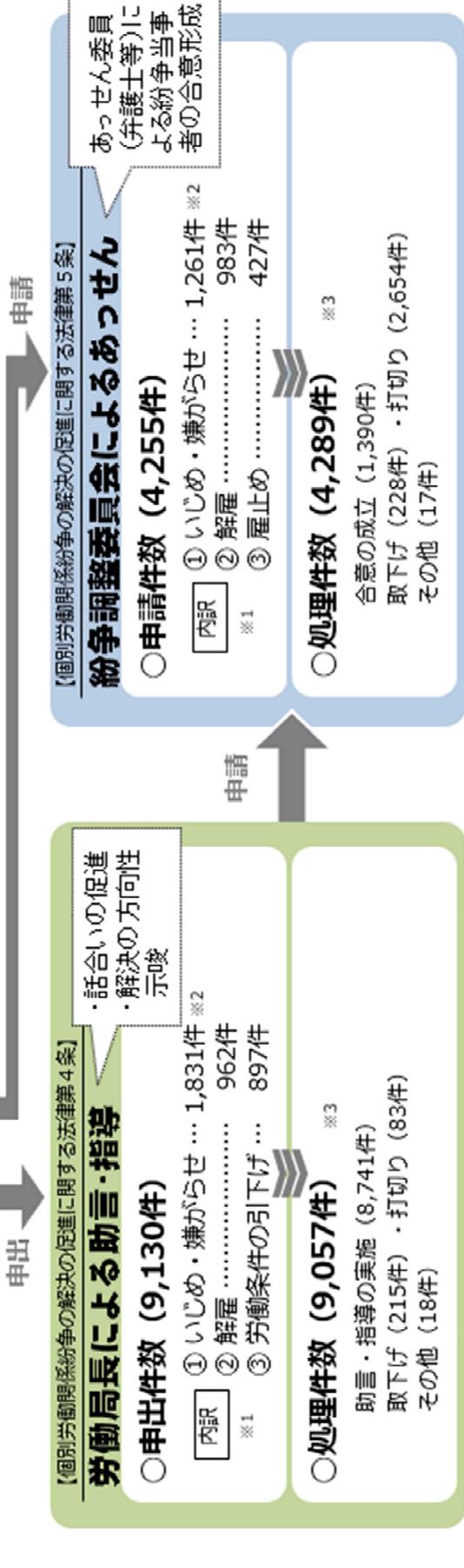
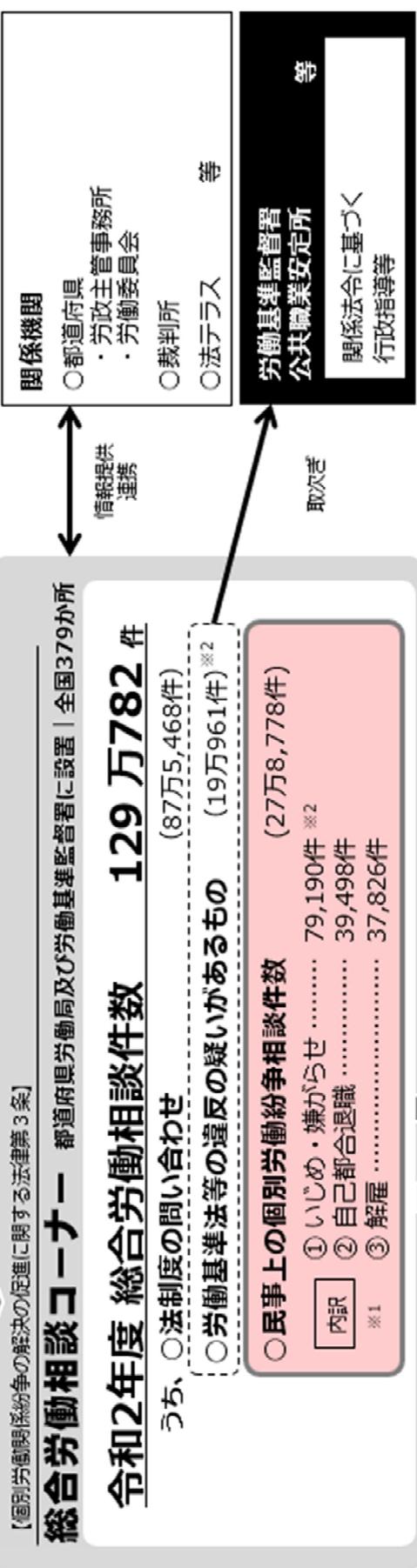
<令和3年度目標>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	都道府県労働局長の助言・指導の実施による個別労働紛争の解決率を50%以上とする。 （数値の根拠）平成23～令和2年度における助言・指導の実施件数に対する助言・指導の解決件数の割合	都道府県労働局長による助言・指導の手續終了件数に占める処理期間1ヶ月以内のもの割合を95%以上とする。

個別労働紛争解決制度の仕組み

速報値

相談者



※1 1回において複数の内容にまたがる相談等が行われた場合には、複数の内容を件数に計上している。
 ※2 令和2年6月、労働施策総合推進法が施行され、大企業の職場におけるパワハラメントに係る個別労働紛争は同法に基づき対応することとなったため、同法施行以降の大企業の当該紛争に係るものはいじめ・嫌がらせに計上していない。なお、同法違反の疑いのある相談は「労働基準法等の違反の疑いがあるもの」として計上している。
 <参考> ①同法に係る相談件数：14,078件、②同法に基づく助言等申出件数：308件、③同法に基づく調停申請件数：133件
 ※3 労働局長による助言・指導の処理件数及び紛争調整委員会によるあっせんの処理件数は、年度内に処理が完了した件数で、当該年度以前に申出又は申請があったものを含む。

事業番号 (令和3年度)	44 令和2年度：51	評価	B
事業名	雇用労働相談センター設置・運営経費		
担当係	労働基準局労働関係法課労働契約係		
令和2年度 事業概要	<p>特区内に雇用労働相談センターを設置し、主として以下の事業を行う。なお、雇用労働相談センターは、国家戦略特別区域法第8条に基づき各特区が作成する区域計画において、雇用労働相談センターの設置が記載され、内閣総理大臣により認定された場合に設置されることとなるものである。</p> <p>(1) 雇用労働相談員（社会保険労務士等）による電話相談、窓口相談等の対応 (2) 弁護士による高度な専門性を要する個別相談対応 (3) 個別訪問指導 (4) セミナーの開催</p>		

<令和2年度目標と実績>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	雇用労働相談センターにおける雇用労働相談員及び弁護士による相談対応について、「相談対応について参考になった」旨の回答を95%以上とする。	<p>①雇用労働相談センターにおける1回当たりのセミナーの参加者数について、23人以上とする。</p> <p>(※設置済のセンターにおけるそれぞれの集客目標の平均値 ((30人+20人+30人+20人+20人+20人+20人) /7センター=23人))</p> <p>②雇用労働相談センターにおける1ヶ月の平均相談件数を、129件(令和元年度相談件数実績)以上とする。</p>
実績	達成	未達成
	目標の95%を超える約97.4%の利用者から「相談対応について参考になった」との回答を得た。	<p>①1回当たりのセミナーの参加者数は、平均して約35.9人となり、目標の23人以上となった。</p> <p>②1ヶ月あたりの平均相談件数は、約100.7件となり、目標の129件以下となった。</p>

<未達成の理由・原因>

アウトプット指標②に関し、各センターにおいてはベンチャー企業やグローバル企業などからの相談を対象としているところ、新型コロナウイルスの影響が広がるにつれて、一部のセンターにおいて相談件数の減少状況が見られ始めたため、年度途中から急遽、オンラインによるセミナー・相談を積極的に取り入れる等の改善策を講じるなど、相談件数の増加に向けた検討・対応を行ったものであり、一部のセンターでは過去最高の相談件数を実現することができるに至るなど、次年度にもつながる適正な事業運営の実施に努めたものである。

<改善すべき事項・今後の課題>

年度当初からオンラインによる相談体制の充実を図り、起業予定者などを対象とした相談獲得に向けた更なる周知広報を行うとともに、オンラインセミナーの積極的な実施をするなど、センターの運営方法について改善策を講じた上で、引き続き、事業の適正な運営に努める。

<令和3年度目標>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	雇用労働相談センターにおける雇用労働相談員及び弁護士による相談対応について、「相談対応について参考になった」旨の回答を95%以上とする。	①直近3年間における雇用労働相談センターのセミナー1回当たりの平均参加者数32.3人以上とする。②雇用労働相談センターにおける1ヶ月の平均相談件数を、雇用労働相談センターにおける直近3年間の1ヶ月平均相談件数を、115.4件（平成30年度から令和2年度の実績）以上とする。

雇用労働相談センターの概要

1 センター設置の根拠

◆雇用労働相談センターは国家戦略特別区域法第37条に基づき、内閣府、地方公共団体等により構成される国家戦略特別区域会議を経て設置されるものであり、厚生労働省の委託事業により、内閣府及び地方公共団体と連携して事業運営を行うもの。

◆国家戦略特区における規制改革事項等の検討方針（平成25年10月18日付け日本経済再生本部決定）（抄）新規開業直後の企業及びグローバル企業等が我が国の雇用ルールを的確に理解し、予見可能性を高めることにより、紛争を生じることなく事業展開することが容易となるよう、「雇用労働相談センター」を設置する。

2 令和3年度事業内容

- 設置場所 : 全国7か所の国家戦略特別区域内（令和3年4月時点）
- 対象者 : 新規開業直後の企業、グローバル企業等及びその労働者
- 目的 : 個別労働関係紛争の未然防止により、円滑な事業展開が図られるよう、各種サービスを提供

(1)相談員による電話相談、窓口相談等の対応	日本の雇用ルール等に関する情報提供、一般的な相談に対応
(2)セミナーの開催	適正な労務管理や安全衛生管理に係る知識の習得を目的としたセミナーを開催
(3)相談員による個別訪問	事業主の要望に応じ、企業の実態に即した適切な労務管理に係る個別訪問による相談対応を実施
(4)弁護士による高度な専門性を要する個別相談対応	労務管理や労働契約が雇用指針に沿ったものとなっている等の個別具体的な相談に対応

平成26～令和2年度

福岡市・関西圏・東京圏・新潟市・愛知県・仙台市・広島県・今治市雇用労働相談センター

(H26.11～) (H27.1～) (H27.10～) (H28.4～) (H28.6～) (H28.10～)

令和3年度

雇用労働相談センターの新規設置
(自治体からの申請があれば検討)