

## 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）>

42（42）個別労働紛争対策費・多言語相談支援事業・・・・・・・・ p 1

### <C評価の事業（0事業）>

なし

### <B評価の事業（7事業）>

13（13） 労災特別介護施設運営費・設置経費・・・・・・・・ p 6

19（19） 職場における受動喫煙対策事業・・・・・・・・ p 9

26（26） 建設業等における労働災害防止対策費・・・・・・・・ p 12

30（30） 自動車運転者の労働時間等の改善のための環境整備等・・・・・・・・ p 16

34（34） 労働災害防止対策費補助金経費・・・・・・・・ p 20

37（37） 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 24

43（43） 雇用労働相談センター設置・運営経費・・・・・・・・ p 33

※ 事業番号は令和5年度（括弧内が令和4年度）のもの

|                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |    |   |
|--------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|
| 令和5年度事業番号<br>(令和4年度事業番号) | 42<br>(42)                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | 評価 | D |
| 事業名                      | 個別労働紛争対策費・多言語相談支援事業                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                |    |   |
| 担当課・係                    | 雇用環境・均等局総務課総務係、労働紛争処理業務室業務管理係                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |    |   |
| 令和4年度<br>事業概要            | <p>(個別労働紛争対策費)<br/>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、労使双方から寄せられる労働問題に関するあらゆる相談にワンストップで対応し、内容に応じて、労働関係の法令・裁判例や解決方法・処理機関等についての情報を提供する。また、民事上の個別労働紛争については、相談の内容や相談者の意向に応じて、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い、紛争の自主的解決を促進する。</p> <p>(多言語相談支援事業)<br/>都道府県労働局雇用環境・均等部(室)及び労働基準監督署等に設置された総合労働相談コーナー(以下「雇用環境・均等部(室)等」という。)において、13 か国語(日本語を除く)の電話通訳に対応した「多言語コンタクトセンター」の活用等により、職場におけるハラスメントや解雇等のトラブルに関する相談対応、紛争解決援助等の多言語化を図る。</p> |    |   |

#### <令和4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>(個別労働紛争対策費)<br/>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改善率を 60%以上とする。</p> <p>(多言語相談支援事業)<br/><u>雇用環境・均等部(室)等への外国人からの相談のうち、多言語コンタクトセンターの通話翻訳若しくはタブレット端末のオンライン通訳又は機械翻訳を利用した相談件数の割合2%以上</u></p> | <p>(個別労働紛争対策費)<br/>都道府県労働局長による助言・指導の手続終了件数に占める処理期間1か月以内のものの割合を95%以上とする。</p> <p>(多言語相談支援事業)<br/>雇用環境・均等部(室)等への外国人からの相談件数前年度以上</p>      |
| 実績 | <p>未達成</p> <p>(個別労働紛争対策費)<br/>71.5% (5,493 件(助言・指導改善件数)/7,679 件(助言・指導実施件数))(速報値)</p> <p>(多言語相談支援事業)<br/><u>1.78% (273 件/15,368 件)(速報値)</u></p>                                      | <p>達成</p> <p>(個別労働紛争対策費)<br/>98.3% (7,841 件(1か月以内処理件数)/7,979 件(手続終了件数))(速報値)</p> <p>(多言語相談支援事業)<br/>15,368 件(速報値)(令和3年度は13,762 件)</p> |

## ＜未達成の理由・原因＞

### （多言語相談支援事業）

企業の経済活動の緩やかな回復傾向等を背景に、外国人労働者の相談件数は増加（アウトプット指標達成）した。一方、多言語コンタクトセンターの通話翻訳若しくはタブレット端末のオンライン通訳又は機械翻訳の利用件数については、令和３年度と比較して増加したものの（55件（R3）→273件（R4速報値））、外国人の新規入国には一定の制約があったことにより、相対的に在留期間の長い外国人労働者からの相談が多く、相談者自らが日本語で意思疎通可能な場合や知人などの通訳を同伴したケースが多かったと考えられることから、相談件数全体に占める多言語コンタクトセンター等の利用率（アウトカム指標）については目標を達成できなかった。なお、令和３年度の利用率よりは向上している。（0.40％（R3）→1.78％（R4速報値））

## ＜改善すべき事項・今後の課題＞

### （個別労働紛争対策費）

引き続き、企業の置かれた状況にも配慮しつつ、紛争の早期解決に向けた助言・指導の適切な実施に努めることなどにより、個別労働紛争の未然防止及び自主的解決の促進を図る。

### （多言語相談支援事業）

令和３年度の外国人労働者からの相談件数に対する令和４年度の相談件数の伸びは1.12倍（速報値）であったのに対して、多言語コンタクトセンター等の利用件数の伸びは4.96倍（速報値）であり、今後、翻訳の必要な外国人労働者が増加すると予想される。外国人労働者からの相談に適切に対応するため、引き続き、多言語での相談対応ができる体制を整備するとともに、必要な者が利用できるよう利用促進に努める。

また、事業運営の一層の適正化を図りつつ、必要額の精査も併せて行ってまいりたい。

## ＜令和５年度目標＞

|    | アウトカム指標                                                                                                                                                                     | アウトプット指標                                                                                                                         |
|----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 目標 | <p>（個別労働紛争対策費）<br/>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改善率を70％以上とする。</p> <p>（多言語相談支援事業）<br/>雇用環境・均等部（室）等への外国人からの相談のうち、多言語コンタクトセンターの通話翻訳若しくはタブレット端末のオンライン通訳又は機械翻訳を利用した相談件数の割合2％以上</p> | <p>（個別労働紛争対策費）<br/>都道府県労働局長による助言・指導の手続終了件数に占める処理期間1か月以内のものの割合を95％以上とする。</p> <p>（多言語相談支援事業）<br/>雇用環境・均等部（室）等への外国人からの相談件数前年度以上</p> |

## ＜令和５年度目標の目標設定の理由、その水準の考え方＞

### （個別労働紛争対策費）

個別労働紛争解決制度は、個々の紛争の実情に即した解決を促進することを目的としているところ、助言・指導により簡易・迅速に紛争の解決や改善が図られることが重要であることから、適切な事業運営の水準として設定した目標値の令和４年度の達成状況を踏まえ、上記の目標を設定した。

### （多言語相談支援事業）

令和４年度から、外国人相談件数の多い５つの労働局に、オンライン翻訳及び機械翻訳をすることのできるタブレット端末を新たに配付するとともに、令和５年度からは、総合労働相談コーナーが多言語対応している旨を周知するポスターを労働局が所在する庁舎に掲示するなど、外国人への周知を強化していることから、令和４年度目標と同水準の目標を設定することとした。

# 個別労働紛争対策事業

|          |                       |    |
|----------|-----------------------|----|
| 令和5年度予算額 | 3,100,859 (3,207,803) | 千円 |
| 一般会計     | 77,622 ( 80,472)      | 千円 |
| 労災勘定     | 1,511,628 (1,563,675) | 千円 |
| 雇用勘定     | 1,511,609 (1,563,656) | 千円 |

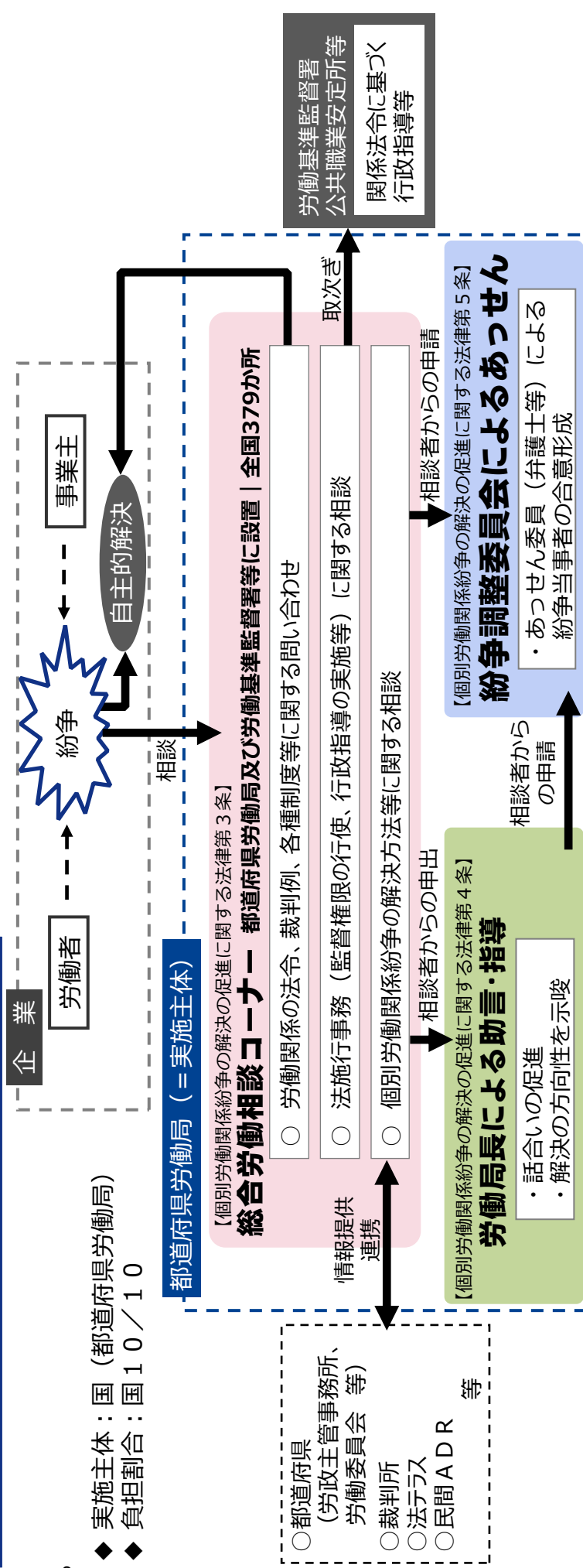
## 1 事業の目的

近年、労働組合組織率の低下、企業の人事労務管理の個別化、長期安定雇用の縮小などに伴い、解雇や労働条件の引き下げ、いじめ・嫌がらせなどをめぐる個々の労働者と事業主との間の紛争が増加している。民事上の個別労働紛争の解決は、最終的には司法機関の役割であるが、司法機関の利用には労使ともに時間的、経済的負担が伴う。

そのため、司法機関との役割分担の下で、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律に基づき、行政として信頼できる簡易・迅速な紛争解決機能を無料で提供し、当該紛争の未然防止と自主的解決を促進することを目的として事業を行っている。

## 2 事業の概要・スキーム・実施主体等

- ◆ 実施主体：国（都道府県労働局）
- ◆ 負担割合：国10／10



|          |                 |
|----------|-----------------|
| 令和5年度予算額 | 3,604（13,772）千円 |
| 労災勘定     | 1,802（6,886）千円  |
| 雇用勘定     | 1,802（6,886）千円  |

## 1 事業の目的

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）及び総合労働相談コーナーでは、職場におけるハラスメントや解雇等のトラブルに関する相談対応等を実施している。

昨今、外国人労働者の増加や多国籍化に伴い、多様な言語に對する確に對するニーズが高まっていることから、13か国語（日本語を除く）による電話通訳サービスである「多言語コンタクトセンター」を全ての雇用環境・均等部（室）及び総合労働相談コーナーで引き続き活用することにより、多言語対応力を強化する。

## 2 事業の概要・スキーム

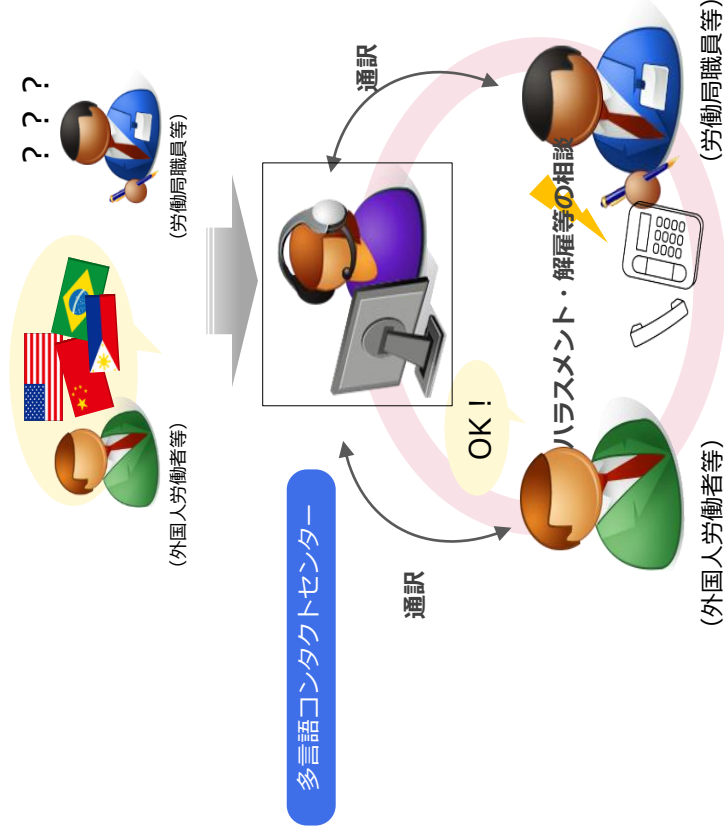
＜多言語コンタクトセンター＞

- ・電話通訳による職員及び外国人労働者間のコミュニケーションを支援。
- ・職員の依頼に基づく簡易な文書翻訳支援。

・対応外国語：英語、中国語、韓国語、ポルトガル語、スペイン語、ベトナム語、インドネシア語、タガログ語、ネパール語、タイ語、カンボジア語、ミャンマー語、モンゴル語

\*サービス提供時間：平日 8:30～17:15

## 3 実施主体等



# 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5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5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か等の個別具体的な相談に対応    |

## 平成26～令和4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5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)

|                          |                                                                                                         |    |   |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|
| 令和5年度事業番号<br>(令和4年度事業番号) | 13<br>(13)                                                                                              | 評価 | B |
| 事業名                      | 労災特別介護施設運営費・設置経費<br>((1) 労災特別介護援護事業経費、(2) 労災特別介護施設設置費)                                                  |    |   |
| 担当課・係                    | 労災管理課年金福祉第一係                                                                                            |    |   |
| 令和4年度<br>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、<br>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<br>労災特別介護施設の運営を行う。<br>また、当該施設の整備・修繕を行う。 |    |   |

### ＜令和4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<br>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%<br>以上とする。                |
| 実 績 | 達 成                                                     | 未達成                                                |
|     | (1) 有用であった旨の評価：93.7%<br>※11,741(有用の評価)/12,527(総回<br>答数) | (1) 年平均入居率：84.2%<br>※643名(年平均入居者数)/764名(入居者<br>定員) |

### ＜未達成の理由・原因＞

アウトプット指標については、委託先と令和2年度～令和4年度の3箇年契約を結ぶにあたり、入居率が特に低かった北海道施設(令和元年度68.4%)及び愛媛施設(令和元年度71.4%)について、入居定員数を98名→88名に見直しを行ったほか、令和4年度の全8施設の新規入居者数(63名)を、前年度よりも3名増加させるなどしたが、年平均入居率が84.2%にとどまり、目標未達成となった。

目標未達成となった原因としては、死亡や長期入院等による退去者数が新規入居者数とほぼ同程度であること(退去者60名、入居者63名)、新型コロナウイルスの感染拡大により短期滞在型介護サービスの利用者が減少しているため(令和2年度利用者23名、令和3年度利用者7名、令和4年度利用者8名)、入居の契機に繋がらなかったこと等があると思料される。

また、今後、入居率を向上させていく上で、施設によって入居希望者数に差があることが課題になると考えられる。令和4年度の入居率が91.8%で最も高かった宮城施設及び千葉施設については、早期入居を希望する者が毎月平均でそれぞれ8.3名、19.9名いたが、入居率が80%を下回った広島施設及び愛媛施設については、毎月平均でそれぞれ2.3名、4.2名にとどまった。これは、入居対象となる労災重度被災労働者数の偏在によるものと思料され、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、広島施設の所在地である中国ブロックには全労災重度被災労働者(20,910名(令和5年4月支払期時点))の7.7%(1,619名)、愛媛施設の所在地である四国ブロックには4.8%(1,008名)が居住している状況となっており、平均値の12.5%(2,614名)を大幅に下回っている。このように労災重度被災労働者数の地域毎の偏在があることから、先述のとおり令和2年度より北海道施設及び愛媛施設の定員の見直しを行ったものの、他施設においては一律の設定である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、都道府県労働局及び市町村等の行政機関へ協力依頼などのこれまでの取組のほか、令和3年度から新たな取組としてはじめた医療ソーシャルワーカーを介した施設紹介を行った。令和3年度との違いとして、医療ソーシャルワーカーへの依頼の仕方を変えた。これまでは医療ソーシャルワーカー協会との連携を主に行っていたが、令和4年度からは労災病院及び協力医療機関等の医療ソーシャルワーカーが所属している部署（医療相談室、地域医療連携室、地域包括支援センター等）に、労災重度被災労働者が施設に入居することのメリットを記載した文書を持参し、労災重度被災労働者の退院支援の際に施設の紹介を行っていただくよう依頼した。その結果 16 名の入居に繋がっており、令和3年度が 6 名だったことを鑑みると、取組の効果が上がっているものと思料されるため、引き続きこれらの取組を行っていく。

なお、前項で記載した、施設毎で入居希望者数に差があるという課題については、令和5年度～令和7年度の3箇年契約を行うにあたり、特に入居率が低い愛媛施設の入居定員数を 88 名から 82 名に見直しを行うことで対応している。

また、入居率を向上させるための取組として、早期入居希望者のうち希望施設の空き部屋がない方へはほかの施設への入居を進めることや、入居の端緒となりうる短期滞在型介護サービスを有効活用できるよう積極的な周知・利用促進を引き続き行っていく。

そのほか、入居希望者との面接調査を実施する場合、従前通り対面により実施していくこととするが、新型コロナウイルスの感染状況によっては、必要によりオンラインによる面接調査も引き続き実施する。

今後も事業運営の適正化を図る一方で、予算規模の見直しについても併せて行ってまいりたい。

### <令和5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。 |

### <令和5年度目標の目標設定の理由、その水準の考え方>

アウトカム指標については、受益者である入居者等からの有用であった旨の評価を指標とし、その目標値については、事業の有用性について一定の高い水準を常に維持・確保することを意図し、令和4年度実績を踏まえ、90%以上と設定した。

アウトプット指標については、平成 22 年度の事業目標設定時に、当時の平均入居率が 90%以上を維持していたため、目標を 90%として設定したこと及び当時に比べて労災重度被災労働者は減少しているものの、入居していない労災重度被災労働者が一定数いること、また、国有財産の有効活用の観点から、令和4年度と同じ、入居率を年平均 90%以上と設定した。

# 令和4年度労災特別介護施設入居者数

(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  |  |
|-------|--------|-----|-----|-----|--------|-----|-----|--------|-----|-----|--------|-----|------|-------|--|
|       | 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   |  |
| 北海道   | 79     | 79  | 82  | 81  | 79     | 80  | 80  | 82     | 81  | 81  | 79     | 79  | 80   | 90.9% |  |
| 宮城    | 88     | 89  | 88  | 89  | 90     | 90  | 90  | 90     | 91  | 91  | 90     | 90  | 90   | 91.8% |  |
| 千葉    | 90     | 90  | 91  | 91  | 92     | 91  | 91  | 91     | 89  | 87  | 87     | 87  | 90   | 91.8% |  |
| 愛知    | 85     | 83  | 83  | 84  | 85     | 85  | 86  | 86     | 86  | 86  | 86     | 86  | 85   | 86.7% |  |
| 大阪    | 83     | 83  | 84  | 84  | 85     | 84  | 82  | 82     | 83  | 83  | 84     | 84  | 83   | 84.7% |  |
| 広島    | 76     | 75  | 76  | 76  | 76     | 75  | 74  | 72     | 70  | 71  | 72     | 72  | 74   | 75.5% |  |
| 愛媛    | 59     | 59  | 60  | 61  | 60     | 59  | 59  | 59     | 60  | 60  | 62     | 62  | 60   | 68.2% |  |
| 熊本    | 80     | 82  | 83  | 83  | 82     | 82  | 81  | 83     | 82  | 81  | 80     | 80  | 82   | 83.7% |  |
| 合計    | 640    | 640 | 647 | 649 | 649    | 646 | 643 | 645    | 642 | 640 | 640    | 640 | 643  | 84.2% |  |
| 平均    | 642    |     |     |     | 648    |     |     | 643    |     |     | 640    |     |      |       |  |
| 平均入居率 | 84.0%  |     |     |     | 84.8%  |     |     | 84.2%  |     |     | 83.8%  |     |      |       |  |

※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。

|                          |                                                                                                                                                                                                                                                                       |    |   |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|
| 令和5年度事業番号<br>(令和4年度事業番号) | 19<br>(19)                                                                                                                                                                                                                                                            | 評価 | B |
| 事業名                      | 職場における受動喫煙対策事業                                                                                                                                                                                                                                                        |    |   |
| 担当課・係                    | 労働衛生課有害作業環境指導係                                                                                                                                                                                                                                                        |    |   |
| 令和4年度<br>事業概要            | <p>(1) 行政経費<br/>受動喫煙対策の必要性・重要性について、リーフレット等を用いた周知啓発、事業場に対する意識調査等を行う。</p> <p>(2) 委託費<br/>全国の事業場からの受動喫煙対策に関する相談について、コンサルタント等の専門家による相談窓口（電話・実地）を開設する。また、周知啓発のための説明会を全国で開催する。</p> <p>(3) 補助金<br/>中小企業事業者（既存特定飲食提供施設を営む者に限る。）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。</p> |    |   |

#### <令和4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」旨の回答を受ける。</p> <p>(2) 受動喫煙防止対策助成金を受けて対策を講じた事業場から、8割以上「労働者が職場において受動喫煙を受ける機会がなくなった」旨の回答を受ける。</p>           | <p>(1) 専門家による電話相談件数の1か月当たりの平均実績件数について、30 件/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、3回/月以上とする。</p> |
|    | 達成                                                                                                                                                                      | 未達成                                                                                                |
| 実績 | <p>(1) ①実地指導において「役に立った」(満足した)と回答したのは 100%、②説明会に参加して「役に立った」(満足した)と回答したのは 89.6%だった。</p> <p>(2) 受動喫煙防止対策助成金を受けて対策を講じた事業場から「労働者が職場において受動喫煙を受ける機会がなくなった」旨回答したのは 100%だった。</p> | <p>(1) 専門家による電話相談件数の1か月当たりの平均実績件数について、52.7 件/月となった。</p> <p>(2) 補助金の1か月当たりの平均利用件数は 2.3 回/月だった。</p>  |

#### <未達成の理由・原因>

・補助金の対象業種が新型コロナウイルスの影響を受けやすく、その影響からの回復が遅れ、想定よりも利用回数が伸びなかった。

#### <改善すべき事項・今後の課題>

・受動喫煙防止対策助成金については、需要に合わせて予算額を修正する。

# <令和5年度目標>

|     | アウトカム指標                                                                                                                                                     | アウトプット指標                                                                                                |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 目 標 | <p>(1)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」旨の回答を受ける。</p> <p>(2)受動喫煙防止対策助成金を受けて対策を講じた事業場から、8割以上「労働者が職場において受動喫煙を受ける機会がなくなった」旨の回答を受ける。</p> | <p>(1)専門家による電話相談件数の1か月当たりの平均実績件数について、30 件/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、<u>2回/月以上</u>とする。</p> |

## <令和5年度目標の目標設定の理由、その水準の考え方>

アウトカム指標については、前年度の目標は妥当であると考え、継続して令和4年度と同様の目標を設定した。  
また、アウトプット指標については、前年度の実績を勘案して、それに見合う目標を設定することとした。

令和5年度予算額(労災勘定)

258,354(433,982)千円

1 事業の目的

- 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。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

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。

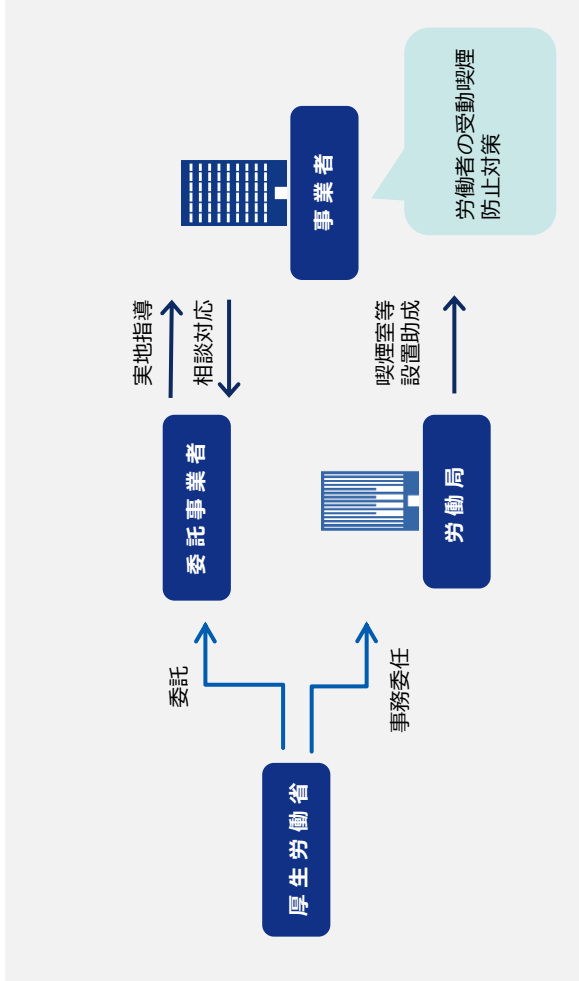
※助成率:2／3(主たる業種が飲食店以外の場合1／2)

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。



|                          |                                                                                                                                                              |    |   |
|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|
| 令和5年度事業番号<br>(令和4年度事業番号) | 26<br>(26)                                                                                                                                                   | 評価 | B |
| 事業名                      | 建設業等における労働災害防止対策費                                                                                                                                            |    |   |
| 担当課・係                    | 安全課建設安全対策室                                                                                                                                                   |    |   |
| 令和4年度<br>事業概要            | (1) 建設業における死亡災害の約4割を占める墜落、転落災害の防止のため、手すり先行工法等の「より安全な措置」の普及を促進し、建設業における墜落・転落災害防止対策の推進を図る。<br>(2) 一人親方の業務の特性や作業実態を踏まえた安全衛生に関するテキストを作成し、また、このテキストを使用した研修会を実施する。 |    |   |

### <令和4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) 手すり先行工法に係る指導・支援を受けた事業場のうち、支援指導が有効、有用であり、「今後、自らの施工現場で手すり先行工法を採用する」と回答する者の割合を80%以上とする。<br>(2) 一人親方に対する安全衛生教育研修会が役に立ったとの回答の割合を80%以上とする。 | (1) 事業期間約8カ月間のうちに建設業での手すり先行工法の普及・定着のための現場に対する指導・支援を行う。(250現場以上)<br>(2) 一人親方に対する安全衛生教育研修会を実施する。(630人以上) |
| 実 績 | 達 成                                                                                                                                      | 未達成                                                                                                    |
|     | (1) 採用する旨(条件付き採用を含む)の回答 98.4%<br>(2) 役に立ったとの回答 97.4%                                                                                     | (1) 指導・支援実施 289 現場<br>(2) 研修会参加人数 610 人                                                                |

### <未達成の理由・原因>

研修の受講対象者に対し、事業内容や参加のメリットを必ずしも十分に伝え切れていなかったことが目標未達成の原因と考えられる。今後は参加者の確保のため、周知の強化や、受講のインセンティブの確保が課題である。

### <改善すべき事項・今後の課題>

周知用パンフレットを増刷するなど、事業の周知に努めるとともに、研修会受講者へのインセンティブの付与のための取組を行うことが必要である。

### <令和5年度目標>

|     | アウトカム指標                                                                                                                                  | アウトプット指標                                                                                  |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
| 目 標 | (1) 手すり先行工法に係る指導・支援を受けた事業場のうち、支援指導が有効、有用であり、「今後、自らの施工現場で手すり先行工法を採用する」と回答する者の割合を80%以上とする。<br>(2) 一人親方に対する安全衛生教育研修会が役に立ったとの回答の割合を80%以上とする。 | (1) 建設業での手すり先行工法の普及・定着のための現場に対する指導・支援を行う。(300現場以上)<br>(2) 一人親方に対する安全衛生教育研修会を実施する。(630人以上) |

#### ＜令和5年度目標の目標設定の理由、その水準の考え方＞

（１）建設業での手すり先行工法等の「より安全な措置」の実施を引き続き徹底していくことが重要であることから、上記のとおり目標を設定した。

（２）一人親方に対する安全衛生教育研修は、引き続き重要なものであることから、受講者への一層の周知及びインセンティブの付与を行った上で令和4年度と同様の目標とした。

令和5年度予算額（労災勘定） 87,040（87,035）千円

1 事業の目的

- ・建設業では依然として墜落・転落災害が多発しており、災害による死亡者の4割弱、死傷者の約3割を占めている。
- ・特に足場からの墜落・転落災害を防止するためには、労働安全衛生法令の遵守と併せて、墜落防止効果の高い手すり先行工法などの「より安全な措置」等（※）を一層普及していく必要がある。（※）「より安全な措置」等は「足場からの墜落・転落災害防止総合対策推進要綱」（安全衛生部長通達）で示している措置
- ・「建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律」に基づき、平成 29年に閣議決定された「建設工事従事者の安全及び健康の確保に関する基本的な計画」においても、災害の撲滅に向けて、一層、実効性のある対策を講ずることとされており、同計画においても対応を求められている。なお、同計画については、「策定後2～3年で（省略）必要があると認めるときには、速やかにこれを変更する。」と規定されており、令和2年末から令和3年初めにかけ、与野党で議論が立ち上げられ、建設職人基本法基本計画の見直し検討が実施されており、令和4年度中に変更される可能性もある。
- ・上記の与党議連では建設関係団体等からのヒアリング等が実施され、多くの団体から木造建設現場等で使用されている一側足場について、安全性の関係から、狭い場合等を除き、本足場（二側足場）を使用すべきとの意見が出された。



建設現場における法令遵守と「より安全な措置」等の一層普及を図り、建設業における墜落・転落災害を防止する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

事業概要・事業スキーム

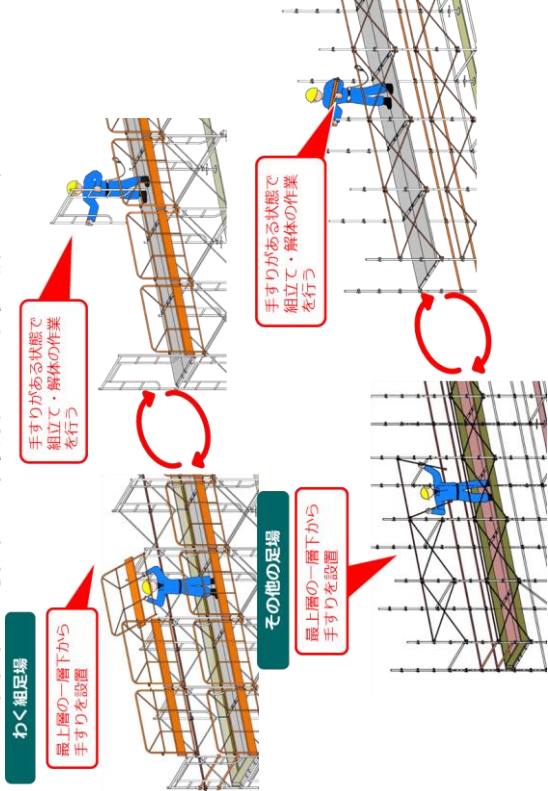
|                                                                                                                                                     |                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                               |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ①手すり先行工法に係る現場の診断・支援（全国300現場）                                                                                                                        | ②研修会の開催（全国47カ所、WEB）                                                                                                                           | ③一側足場に係る調査、指導（全国500現場）                                                                                                                                                        |
| <ul style="list-style-type: none"><li>・建設現場を訪問し、設置されている足場の安全措置について診断。</li><li>・診断結果に基づき手すり先行工法等の「より安全な措置」等について技術的な助言・指導。</li><li>・説明資料の周知</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>・手すり先行工法等の「より安全な措置」</li><li>・足場の組立図の作成</li><li>・足場点検の手法等を周知し、普及させるための研修会を開催。</li><li>・説明資料の周知</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>・木造家建築工事現場等を訪問し、設置されている足場について、安全衛生法令に基づく技術的な助言・支援を行う。</li><li>・足場が一側足場の場合、本足場を設置しなかった理由を確認。</li><li>・状況に応じて、本足場の導入についての指導を行う。</li></ul> |
| ④説明資料の作成（10万部）                                                                                                                                      |                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                               |

実施主体

実施主体:委託事業

（参考）手すり先行工法とは

手すり先行工法とは、足場の組立時に作業床に乗る前に適切な手すりを先に設置し、かつ、解体作業時にも作業床を取り外すまで手すりを残しておく工法。



令和5年度予算額（労災勘定） 107,183（107,183） 千円

1 事業の目的

- 一人親方等は労働者ではないことから、労働安全衛生法の適用はない。
  - 一方、一人親方等の死亡災害について、特別加入申請や報道等の情報を基に平成26年から労働局及び監督署で集計している。最近は、100名弱の数字で推移している。
- ➡ このような状況から、建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律（平成29年3月施行）では、一人親方等を含め、建設工事従事者の安全と健康の確保について、国が必要な施策を講ずることとされた。
- 建設工事従事者の安全及び健康の確保の推進に関する法律に基づき策定された基本計画（平成29年6月9日閣議決定）に基づく対応が必要。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

事業概要

- 一人親方等に対する安全衛生対策に係るパンフレットの作成。
- 一人親方等を使用する事業者に対する留意事項をまとめたパンフレットの作成。
- 一人親方等に対する、安全衛生教育を実施する（全国6ブロック、各3回、WEB）。
- 一人親方等が入場している現場（主に木建工事を念頭）に対する巡回指導（全国で100人の指導員が年間24日活動）。

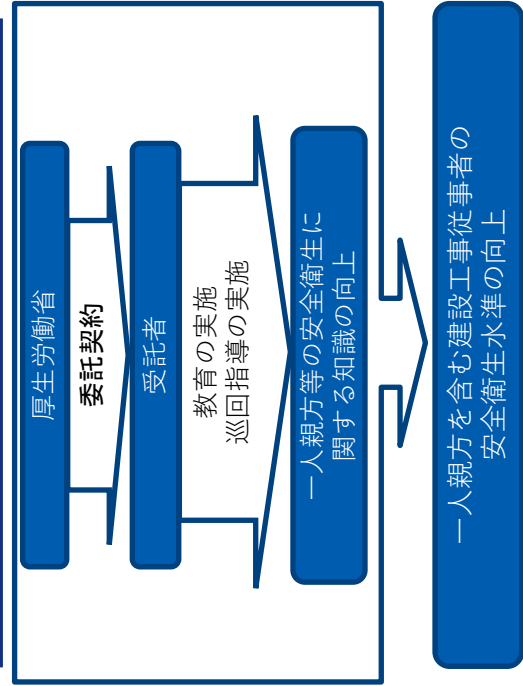
<参考>建設アスベスト訴訟に係る最高裁判決

建設作業で石綿（アスベスト）にばく露し、肺がん等に罹患した元労働者や一人親方が、国を相手取り、規制が十分であったかが争われた「建設アスベスト訴訟」の最高裁判決（令和3年5月17日）において、石綿の規制根拠である労働法第22条は、労働者だけでなく、同じ場所で働く労働者でない者も保護する趣旨との判断がされた。

実施主体

実施主体:委託事業

事業スキーム



|                          |                                                                                                                                                                                                                                 |    |   |
|--------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|
| 令和5年度事業番号<br>(令和4年度事業番号) | 30<br>(30)                                                                                                                                                                                                                      | 評価 | B |
| 事業名                      | 自動車運転者の労働時間等の改善のための環境整備等                                                                                                                                                                                                        |    |   |
| 担当課・係                    | 労働条件政策課、監督課                                                                                                                                                                                                                     |    |   |
| 令和4年度<br>事業概要            | <p>自動車運転者の労働時間改善のため、周知用コンテンツやガイドライン等をまとめたポータルサイトの継続運用、トラック運送事業者と荷主向け相談センター及び時間外上限規制等の周知広報等を行う。</p> <p>新規許可事業者を対象として国土交通省が行う講習会において、労働基準法等の労務管理の基礎を教示し、指導を行う。</p> <p>地方運輸支局等との間で都道府県単位の連絡会議を設置し、自動車運転者の労働条件改善等に係る情報・意見交換を行う。</p> |    |   |

### ＜令和4年度目標と実績＞

|    | アウトカム指標                                                                                                                        | アウトプット指標                                                                                                                                                       |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 目標 | 現在のトラック運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイトをバス・タクシーに拡大する。バス・トラック・タクシー3業種向けの改善ハンドブックを作成する。改善基準告示の改正を契機とした荷主向け協力要請のリーフレットを業界団体や事業者の声も踏まえて作成する。 | 令和4年度上半期中に相談センターを開設、3業種における長時間労働改善の取組事例について、それぞれ <u>10事例</u> 以上収集する。                                                                                           |
| 実績 | 達成                                                                                                                             | 未達成                                                                                                                                                            |
|    | バス・タクシーの長時間労働改善に向けたポータルサイトを拡充し、バス・トラック・タクシー3業種向けの改善ハンドブックを作成した。併せて、経団連・日商・中央会・JILSを通して周知した上で意見を集め、荷主向け協力要請のリーフレットを作成した。        | 令和4年8月1日に相談センターを開設した。<br>3業種における長時間労働改善の取組事例については改善ハンドブックの紙面構成に耐えうる事例数を収集する指標として、 <u>10事例を目標と設定したが、10事例に達する前に改善ハンドブックの紙面構成に耐えうる内容の事例を十分に収集したため、収集を打ち切ったもの。</u> |

### ＜未達成の理由・原因＞

アウトカム指標については、コンサルタントや各種情報発信手段による情報発信を積極的に行い、荷主及び運送事業者に向けた丁寧な周知を行うとともに、関係業界団体の声も踏まえながら、改善ハンドブック、荷主向け協力要請リーフレットを作成した。

一方、アウトプット指標については、3業種における長時間労働改善の取組事例が10事例に達する前に改善ハンドブックの紙面構成に耐えうる内容の事例を十分に収集したと判断し、事業全体をより円滑に遂行するために、事例収集を打ち切り、その分、他に注力することとなった。今後は目標設定の仕方を見直すことが課題と考える。

### ＜改善すべき事項・今後の課題＞

課題の改善に対しては、事業を実施する手法等も踏まえながら、どのような目標がより適切かを検討し、適切な目標の設定に努める。  
また、今後も令和元年度に作成したポータルサイト等を用いて、3業種に係る長時間労働の具体的な改善手法等

について、より広く周知を行う。

新たに、令和6年度からの適用猶予業の時間外労働上限規制に向けて関係者及び国民へ周知等を実施する必要がある。

### <令和5年度目標>

|    | アウトカム指標                                                                                          | アウトプット指標                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|----|--------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 目標 | <u>適用猶予業の時間外労働の制度に関する10問程度のインターネットアンケートを令和5年5月及び令和6年2月に実施し、それぞれ500以上のサンプルをそれぞれ回収し、認知度の向上を図る。</u> | <u>トラック運転者の労働時間短縮に向けた運送事業者・荷主企業等向けの相談センターの運営、事例収集及び周知用コンテンツ作成については、自動車運転者の労働時間改善のための解説用動画を3本作成する。全国527箇所相談センターの周知ポスターを1,060部程度配布し、周知リーフレットを94,460部程度配布する。トラック・バス・タクシーの改善基準告示に関する学習用テキストをそれぞれ作成し、全国200箇所6,000部程度配布する。</u><br><u>自動車運転者の長時間労働改善に向けたポータルサイトの運営、令和6年4月から適用される改正後の上限規制についての大規模広報については、適用猶予業の時間外労働の制度に関する特設サイトを作成の上、4本の動画を作成の上で掲示する。併せて、特設サイトへ上限規制周知用ポスターを全国約1,700箇所に配布する。</u> |

### <令和5年度目標の目標設定の理由、その水準の考え方>

アウトカム指標については、具体的な課題解決につながる必要があることから、適用猶予業の時間外労働の制度に関する理解を把握するため、インターネットアンケートを実施することとした。アウトプット指標については、これらの前提となる相談センターの周知活動及び令和4年度に作成した改善ハンドブックにかかる動画作成による改善基準告示改正に対する利用者の理解の促進並びに適用猶予業の時間外労働の制度に関する広報活動の実施とした。

# 自動車運転者の労働時間改善に向けた荷主等への対策事業

令和4年度要求額 207,174 (153,732)千円

## 趣旨・目的

・ 自動車運転者は

① 他業種の労働者と比較して長時間労働の実態にある。

② 業務における過重な負荷による脳・心臓疾患の労災支給決定件数が最も多い職種となっている。

⇒ 労働条件及び安全衛生の確保・改善が喫緊の課題

＜長時間労働の背景＞

トラック運送業における荷主都合による手待ち時間の発生など、取引上の慣行から労働時間の短縮が進まない等の問題あり

⇒ 長時間労働是正には、荷主等の取引先との取引条件改善などの環境整備を強力に推進する必要がある。

## 働き方改革実行計画（平成29年3月28日働き方改革実現会議決定）

自動車の運転業務については、・・・5年後の施行に向けて、荷主を含めた関係者で構成する協議会で労働時間の短縮策を検討するなど、長時間労働を是正するための環境整備を強力に推進する。

＜これまでの取組＞

自動車運転者の労働時間改善のための取組を実施（令和元年度まではトラック運転者対象）

平成28～29年度

実証実験（パイロット事業）を実施（トラック）

平成30年度

荷主とトラック運送事業者を対象としたガイドラインを策定、周知用コンテンツ（ハンドブック、パンフレット）を作成、労働時間短縮に向けたコンサルティングを実施

令和元年度

ガイドライン等の周知セミナーを全国開催、ポータルサイトを開設（トラック）

令和2年度

荷主向け周知用動画の作成・ポータルサイトの内容拡充（トラック）

令和2～3年度

自動車運転者（トラック、バス、ハイヤー・タクシーの各分野）の労働時間等に係る実態把握を実施

問題解決につながる意見交換会開催・取組支援、荷主間協力の周知用コンテンツ作成

## 令和4年度の事業内容

### (1) 荷主間の協力による取組促進

○ トラック運転者の労働時間短縮に向けた荷主の協力による取組について

の周知用コンテンツ作成・ポータルサイトの継続運用・内容拡充・周知広報

○ トラック運送業の労働時間等に係る問題解決につながる好事例等の周知

### (2) 改善基準告示等の周知活動

○ 改善基準告示の見直しおよび周知広報

○ 令和6年4月の施行に向け、事業者（ハイヤー・タクシー、トラック、バス）、自動車運転者等を対象としたポータルサイトを設置

令和6年度の時間外労働の上限規制適用に向けて、自動車運転者の労働時間の実態を踏まえた上で、荷主等の取引先と、自動車運転者を使用する事業者の双方が自動車運転者の労働時間改善に協力して取り組む気運を醸成するための取組を継続。

令和5年度概算要求額 2.6億円（2.1億円） ※（）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

- 自動車運転者は、①他業種の労働者と比較して長時間労働の実態にある ②業務における過重な負荷による脳・心臓疾患の労災支給決定件数が最も多い職種となっている。⇒労働条件及び安全衛生の確保・改善が喫緊の課題。
- 長時間労働の背景には、トラック運送業における荷主都合による手待ち時間の発生など、取引上の慣行から労働時間の短縮が進まない等の問題あり。⇒荷主等の取引先との取引条件改善などの環境整備を強力に推進する必要がある。
- 自動車運転の業務等の時間外労働の上限規制の適用猶予業種は、令和6年度から上限規制の適用が開始。  
⇒上限規制や見直し後の改善基準告示等の事業者や労働者への集中的周知、企業・国民等の更なる理解のため周知・広報。

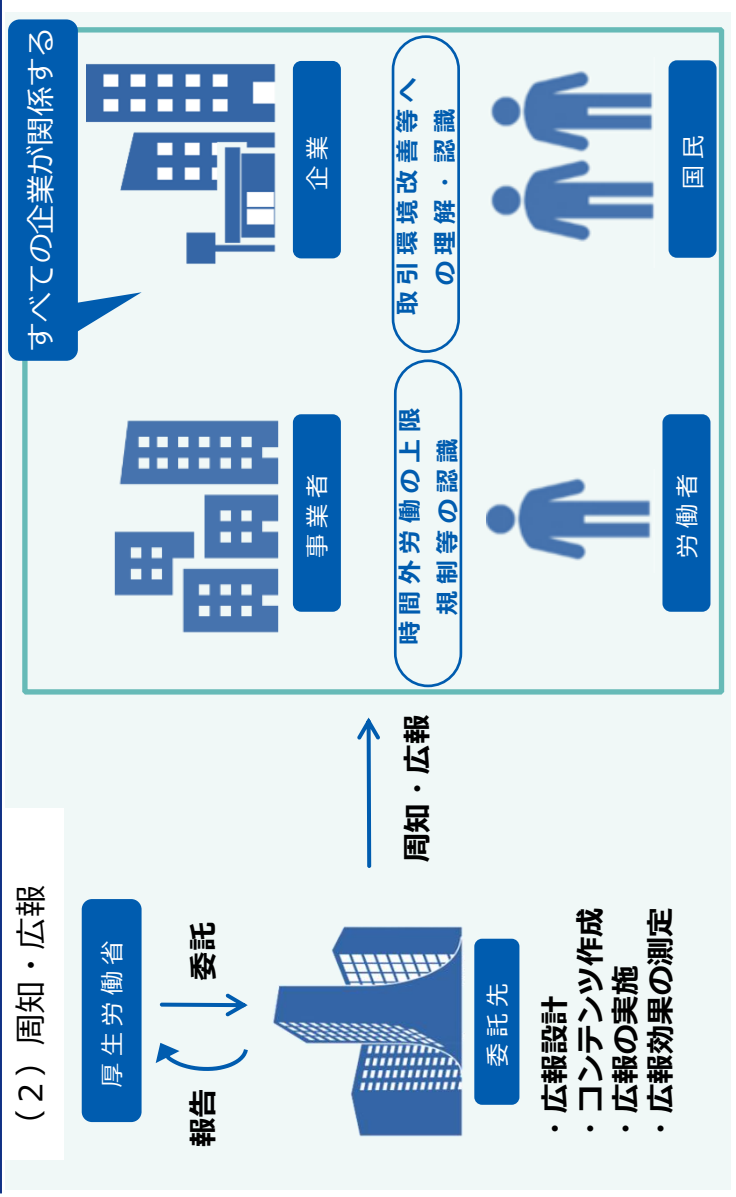
2 事業の概要・スキーム・実施主体等

- (1) 荷主と運送事業者による取引環境改善の促進
  - トラック運送事業者と荷主向けの相談センター【新規】
  - 荷主と運送事業者向けセミナーの開催【新規】
  - 自動車ポータルサイトの継続運営
- (2) 時間外労働上限規制等の周知・広報
  - 適用猶予業種の事業者・労働者向け周知・広報【新規】
  - 改善基準告示の事業者・運転者向け周知・広報
  - 企業・国民向け周知広報【新規】

取引環境改善への企業の理解・社会の認識が必要

実施主体等

実施主体：民間委託事業者  
事業実績（令和3年度）：自動車ポータルサイトユーザー数 91,901人  
（同一ユーザーの重複訪問は数値に含まない）



|                          |                                                                                           |    |   |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|
| 令和5年度事業番号<br>(令和4年度事業番号) | 34<br>(34)                                                                                | 評価 | B |
| 事業名                      | 労働災害防止対策費補助金経費                                                                            |    |   |
| 担当課・係                    | 計画課機構団体管理室団体監理係                                                                           |    |   |
| 令和4年度<br>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4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>③安全衛生専門家による新規参入者等に対する安全衛生教育支援が役に立ったとの回答の割合を85%以上とする。</p> <p>④高度安全機械等導入支援補助金について、補助対象者から安全性向上に有用である旨の評価を80%以上確保する。</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1,520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490件以上とする。</p> <p>③安全衛生指導の経験者による復興工事現場等に対する安全衛生巡回指導を、のべ720現場以上実施する。</p> <p>④適正な申請の処理を完結するまでの期間を150日以内とする。</p>            |
|     | 達 成                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 | 未達成                                                                                                                                                                                                       |
| 実 績 | <p>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、約98.8%であった。<br/>※効果があったとした事業場等 1,077/1,090</p> <p>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、約97.0%であった。<br/>※効果があったとした事業場等 20,662/21,312</p> <p>③安全衛生専門家による新規参入者等に対する安全衛生教育支援が役に立ったとの回答の割合は95.2%であった。<br/>※役に立ったと回答した受講者 1,204/1,265</p> <p>④安全性向上に有用である旨の評価をした補助対象者の割合は90.7%であった。<br/>※有用である旨の評価をした回答 68/75</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の件数は、1,494件であった。</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の件数は、1,166件であった。</p> <p>③安全衛生指導の経験者による復興工事現場等に対する安全衛生巡回指導の件数は、のべ1,479現場であった。</p> <p>④適正な申請の処理を完結するまでの期間は平均29日であった。</p> |

### <未達成の理由・原因>

個別指導は、事業場それぞれの実態に即した指導を行うものであるが、令和4年度は、事業場側が、新型コロナウイルス感染防止対策を理由とし、依然として外部の者（安全衛生専門家）が事業場へ立ち入ることを避ける傾向にあったため、若干ではあるが目標件数の達成に至らなかった。

一方で、集団指導においては、化学物質規制体系の見直し等の法令改正があったことを背景に、目標件数を上回る開催希望があったことから、こちらにマンパワーを傾注する必要が生じたことも要因の一つである。

### <改善すべき事項・今後の課題>

令和5年度は、新型コロナウイルス感染症により近年落ち込んだ個別指導の回数を回復させるべく、特に安全衛生対策に係る知識、資金に乏しい中小事業者への周知、取組を強化することが課題である。令和5年度は、「第14次労働災害防止計画」（～令和9年度までの5カ年計画。以下「第14次防」という。）の初年度に当たる。第14次防においては、安全衛生を取り巻く現状と施策の方向性を踏まえ、重点対策を掲げており、具体的に取り組むよう推進することとしている。

各労働災害防止協会においても、個々に労働災害防止計画を策定しており、労働安全衛生対策に引き続き取り組んでいるところ。併せて、これまで安全衛生対策に係る指導を受けていない事業場に対して個別指導に係るリーフレットを送付する、広報誌に掲載する等により、周知、働きかけを行うことで、個別指導の実施回数を改善させる。

### <令和5年度目標>

|    | 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。<br>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。<br>③安全衛生専門家による新規参入者等に対する安全衛生教育支援が役に立ったとの回答の割合を85%以上とする。<br>④高度安全機械等導入支援補助金について、補助対象者から安全性向上に有用である旨の評価を80%以上確保する。 | 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1,520件以上とする。<br>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490件以上とする。<br>③安全衛生指導の経験者による復興工事現場等に対する安全衛生巡回指導を、のべ720現場以上実施する。<br>④申請から交付の可否を決定するまでの期間を平均60日以内とする。 |

### <令和5年度目標の目標設定の理由、その水準の考え方>

#### 1. アウトカム指標

##### 【既存事業部分】

①、②は、労働災害防止協会及び船員災害防止協会が実施する個別指導・集団指導に関し、事業場等の安全衛生水準に一定程度以上の効果を有することを確認しうるものとして設定。

##### 【地震、豪雨及び台風等の自然災害に係る復旧・復興工事安全衛生確保支援事業】

③は、被災地等において建設業における新規参入者等への安全衛生教育を継続的に行うことが重要であるため、上記のとおり目標を設定。

##### 【高度安全機械等導入支援補助金】

④は、第14次労働災害防止計画における「自発的に安全衛生対策に取り組むための意識啓発」に資するよう、事業目的の達成に寄与する内容となったかを測るため、上記のとおり目標を設定。

## 2. アウトプット指標

### 【既存事業部分】

①、②は、労働災害防止協会及び船員災害防止協会が実施する個別指導・集団指導に関し、経営基盤が脆弱な中小事業者に対して労働災害防止に資する指導を実施する指標として回数を設定。

### 【地震、豪雨及び台風等の自然災害に係る復旧・復興工事安全衛生確保支援事業】

③は、被災地等において建設業における新規参入者等への安全衛生教育及び安全衛生巡回指導を継続的に行うことが重要であるため、上記のとおり目標を設定。

### 【高度安全機械等導入支援補助金】

④は、補助金を効率的に配賦し機械の更新を促すため、上記のとおり目標を設定。日数については、令和4年度新規事業として他の補助金事業の実績を参考に設定を行ったが、令和4年度の実績を考慮し、目標を再設定した。

# 労働災害防止団体について

令和5年度予算額(労災勘定)  
2,549,416(2,510,782)千円

|                      | 会長                                             | 設立年月日       | 令和5年度予算額<br>(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           | 十倉 雅和<br>(㈱日本経済団体連合会会長)                        | 昭和39年8月1日   | 872百万円                     | 労働災害防止団体法             |
| 建設業労働災害防止協会          | 今井 雅則<br>(戸田建設(株)代表取締役会長)                      | 昭和39年9月1日   | 1,137百万円                   | 労働災害防止団体法             |
| 陸上貨物運送事業<br>労働災害防止協会 | 渡邊 健二<br>(NIPPONEXPRESSホールディングス<br>(株)代表取締役会長) | 昭和39年8月15日  | 205百万円                     | 労働災害防止団体法             |
| 林業・木材製造業<br>労働災害防止協会 | 中崎 和久<br>(㈱全国木材組合連合会代表理事会長)                    | 昭和39年9月1日   | 171百万円                     | 労働災害防止団体法             |
| 港湾貨物運送事業<br>労働災害防止協会 | 藤木 幸太<br>(藤木企業(株)代表取締役社長)                      | 昭和39年9月1日   | 138百万円                     | 労働災害防止団体法             |
| 船員災害防止協会             | 小島 茂<br>(一)                                    | 昭和42年10月31日 | 26百万円                      | 船員災害防止活動<br>の促進に関する法律 |

※令和5年4月1日時点

## ＜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

- ・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

## ＜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 等

## 集団指導・個別指導について

労働災害防止団体法、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及び衛生管理士が、事業場の事情等に即した労働災害防止に係る技術的な助言・支援を行うことで、労働災害の防止に寄与している。

|                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |    |   |
|--------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|
| 令和5年度事業番号<br>(令和4年度事業番号) | 37<br>( 37 )                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                     | 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                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                              |    |   |
| 担当課・係                    | 労働条件政策課新たな働き方推進係<br>総務課雇用環境政策室働き方・休み方改善係<br>雇用機会均等課母性健康管理係                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                       |    |   |
| 令和4年度<br>事業概要            | <p>① 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<br/>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支援や電話相談等を実施する。</p> <p>② 働き方改革推進支援助成金<br/>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>③ 働き方・休み方改善に向けた事業<br/>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、勤務間インターバル制度導入促進、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>④ 不妊治療のための休暇制度等環境整備事業<br/>不妊治療に対する理解と柔軟な働き方を可能とする制度に取り組む企業を支援し、不妊治療と仕事が両立できる職場環境の整備が行われることで、仕事と生活の調和のとれた働き方の普及にもつながり、労働者の健康保持にも寄与するもの。</p> |    |   |

<令和4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 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・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>4 不妊治療と仕事との両立支援担当者等を対象とする研修会の参加企業アンケートにおいて、不妊治療と仕事との両立支援について「非常に参考になった」又は「参考になった」と回答した企業の割合を 80%以上。</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4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 <u>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4年度予算における想定件数の7割（1,762件）以上とする。</u></p> <p>3 <u>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4年度予算における想定件数の7割（1,227件）以上とする。</u></p> <p>4 <u>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4年度予算における想定件数の7割（225件）以上とする。</u></p> <p>5 働き方改革推進支援センターにおけるコンサルティングによる相談件数を、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新設後の「働き方改革特設サイト」のPV数 2,000,000PV 以上（令和4年4月～令和5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 116 万件以上、<u>企業診断及び社員診断の診断結果件数を 6,000 件以上とする。</u></p> <p>8 不妊治療と仕事との両立支援担当者等を対象とする研修会を 2 回以上開催する。</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</p> <p>①労働時間短縮・年休促進コース：99.6%</p> <p>②勤務間インターバル導入コース：100%</p> <p>③労働時間適正管理推進コース：100%</p> <p>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：98.9%</p> <p>3 「使いやすい（普通を含む）」と回答した者の割合：86.4 %</p> <p>4 「非常に参考になった」「参考になった」と回答した企業の割合：89.8%</p> | <p>1 労働時間短縮・年休支援促進コース支給決定件数：5,189 件</p> <p>2 勤務間インターバル導入コース支給決定件数：179 件</p> <p>3 労働時間適正管理推進コース支給決定件数：135 件</p> <p>4 団体推進コース支給決定件数：201 件</p> <p>5 コンサルティングによる相談件数：30,245 件</p> <p>6 働き方改革特設サイトの PV 数：2,959,969 PV</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：1,805,091 件、<u>企業診断及び社員診断の診断結果件数：5,681 件</u></p> <p>8 不妊治療と仕事との両立支援担当者等を対象とする研修会の実施回数：2回</p> |

#### <未達成の理由・原因>

2～4 労働時間適正管理推進コース、団体推進コースは対前年度比で申請件数が上昇したものの、比較的利用しやすい労働時間短縮・年休促進支援コースに申請が集中したことから、結果として申請に伸び悩みが起きていることも要因として考えられる。

7 アクセス件数については利用者のニーズ等を踏まえたポータルサイトのコンテンツの拡充や Web 広告を行う等の周知により、目標を達成できた。また、コロナ禍による働き方・休み方改革への関心の高まりも加わり、件数の増加に繋がったと考えられる。

診断結果件数については働き方・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 39,390 人であったが、診断結果まで出された件数は 5,681 件で、目標を達成できなかった。診断を行った者、診断結果まで出された件数はいずれも前年度よりも増加しているものの、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。

#### <改善すべき事項・今後の課題>

2～4 令和6年4月からトラック運送業、建設業等の適用猶予業種等に時間外・休日労働の上限規制が適用されることを踏まえ、働き方改革推進支援助成金に、適用猶予業種等の中小企業・小規模事業者を対象とした「適用猶予業種等対応コース」を新設し労働時間の削減等の取組を支援するとともに、長時間労働の抑制等に向けて効果的と考えられる業種等を意識しつつ当該使用者団体等を通じた周知を図るなど利用勧奨を行う。

7 働き方・休み方改善ポータルサイトについて、全国社会保険労務士会連合会に協力依頼をするなど、更なる周知を図るとともに、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しやすくするための改修や、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5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95%以上とする。</p> <p>3 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>4 不妊治療と仕事との両立支援担当者等を対象とする研修会の参加企業アンケートにおいて、不妊治療と仕事との両立支援について「非常に参考になった」又は「参考になった」と回答した企業の割合を80%以上とする。</p> | <p>1 働き方改革推進支援助成金（適用猶予業種等対応コース）の支給決定件数について、令和5年度予算における想定件数の7割（2,754件）以上とする。</p> <p>2 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5年度予算における想定件数の7割（380件）以上とする。</p> <p>3 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5年度予算における想定件数の7割（683件）以上とする。</p> <p>4 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5年度予算における想定件数の7割（83件）以上とする。</p> <p>5 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5年度予算における想定件数の7割（165件）以上とする。</p> <p>6 働き方改革推進支援センターにおけるコンサルティングによる相談件数を、30,000件以上とする。</p> <p>7 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260万PV以上（令和5年4月～令和6年3月）</p> <p>8 働き方・休み方改善ポータルサイトのアクセス件数を155万件以上、企業診断及び社員診断の診断結果件数を6,000件以上とする。</p> <p>9 不妊治療と仕事との両立支援担当者等を対象とする研修会を2回以上開催する。</p> |

<令和5年度目標の目標設定の理由、その水準の考え方>

【アウトカム指標】

- 1 働き方改革推進支援助成金について、当該助成金が利用者にとって役立つ内容となっているか把握することが重要であるため設定した。
- 2 働き方改革推進支援センターについて、相談内容に対する専門家の支援が効果的かどうか把握することが重要であるため、設定した。
- 3 働き方・休み方改善に向けた事業については、企業及び社員の働き方の気づき・理解が重要であることから、ポータルサイトの使いやすさについて引き続き高水準を維持する目標とした。
- 4 不妊治療のための休暇制度等環境整備事業については、不妊治療と仕事との両立支援に関する

企業や両立支援担当者等の理解・満足が重要であることから設定した。

【アウトプット指標】

1～5 働き方改革推進支援助成金について、予算上の想定件数の7割程度を目標件数として設定した。

6 働き方改革推進支援センターについて、本事業は企業に対する個別相談支援を重視していることから目標として設定し、目標数値については、令和5年度の予算は令和4年度よりも減少しているものの、事業の効率的な運営を図ることで支援件数は同水準を維持することを目指し、昨年度と同様の件数を設定した。

7 アクセス件数は過去の実績（過去3年平均）を踏まえた目標とする。

8 アクセス件数は過去の実績（過去3年平均）を踏まえた目標とし、診断結果件数は前年度実績以上を目標とする。

9 不妊治療のための休暇制度等環境整備事業については、不妊治療と仕事との両立支援に関する企業や両立支援担当者等の理解が重要であることから設定した。

# 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5年度当初予算額 37億円（44億円）

## 1 事業の目的

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着実に実施するため、47都道府県の都道府県センター及び全国センターから成る「働き方改革推進支援センター」を設置し、

- 労務管理等の専門家による、働き方改革全般に関する窓口相談や、企業訪問やオンラインによるコンサルティングの実施
- 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
- 働き方改革全般に係る先進的な取組事例の収集や周知啓発及び総合的な情報発信などの支援を行う。

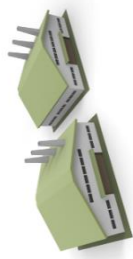
## 2 事業の概要・スキーム、実施主体等

・建設業等専門業種に特化した相談窓口で相談を受付



全国センター

・中小企業等の求めに応じ、訪問・オンラインコンサルティングを実施  
・働き方改革全般に関するセミナーの実施



中小企業等



・来所、電話・メールによる働き方改革全般の相談を受付



・専門家研修の実施  
(働き方改革関連法、職務分析・職務評価、建設業等専門業種の労務管理等)  
・建設業等専門業種へのコンサルティングの助言



商工団体・市区町村等



・働き方改革全般に関するセミナーの実施



都道府県センター

実施主体：国から民間業者へ委託

## 「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。

# 働き方改革ツールを提供します



きき方・体み方の改善に当たっては、企業の実態を踏まえた上で、経営トップが見直しなどの判断をしていくことが重要です。

きき方・体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・体み方改善指針」を活用して自己診断をし

り、企業の取組事例を確認することができます。

また、仕事の定めなど課題別の対策や、シンボリズムなどの日程も確認できます。

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】関連する取組・参考事例を見る

下記の取組で実施していないものはありますか

部下の発達の状況について、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、管理職の人事考課に盛り込んでいる。

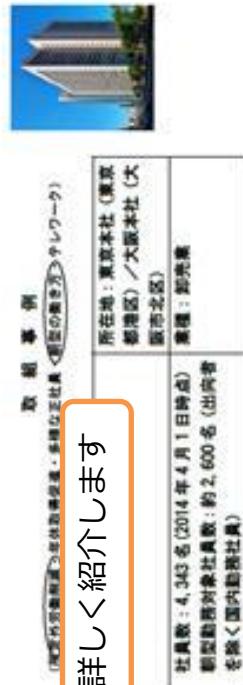
以下のような取組を検討してみましよう

- ・把握した実態や状況のフォローアップを進め、改善を推進する。  
  ① 早期のアート発信など、上流への部下の労働時間集計データの配属方法を工夫する。
- ・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。  
  ① 効率指標としての「時間当たり成果」を人事評価項目に加える。  
  ② 現場の仕事の進め方の改革、効率性は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 毎用指標による企業診断ができれば



## 4 企業の取組事例を詳しく紹介します

[illegible]

開業ありきの組合をいれず——と説明し、所定労働時間外労働(9:00-17:15)での勤務を基本とした上で、労働組合は労務管理の観点から諸君の労働時間外労働を抑制するべきである、と述べている。

1

○

「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)

# 働き方改革推進支援助成金

令和 5 年度当初予算額（令和 4 年度当初予算額）：68億円（66億円）

| コース名                                                                                                 |                                                    |                                                                                                               | 成果目標                                                                                          | 助成上限額※ 1                                                                                                                                                                                  |                                                                                                           | 助成対象となる取組 | 助成率 |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|-----|
| 適用猶予業種等<br>対応コース<br>(適用猶予業種等へ<br>の上限規制の適用に<br>対応するため、労働<br>時間の削減等に向け<br>た環境整備に取組む<br>中小企業事業主に助<br>成) | 建設事業                                               | 以下の何れかを 1 つ以上実施<br>①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減<br>②所定休日の増加                                                         | 成果目標の達成状況に基づき、①～②の助成上限額を算出<br>①月80H超→月60H以下：250万円※ 2<br>② 4 週 4 休→4 週 8 休：100万円<br>合計350万円    | 労働時間短縮や生産性<br>向上に向けた取組<br>①就業規則の作成・<br>変更<br>②労務管理担当者・<br>労働者への研修<br>(業務研修を含む)<br>③外部専門家による<br>コンサルティング<br>④労務管理用機器等の<br>導入・更新<br>⑤労働能率の増進に<br>資する設備・機器の<br>導入・更新<br>⑥人材確保に向けた<br>取組<br>等 | 費用の<br>3 / 4<br>を助成<br><br>事業規模30名<br>以下かつ労働<br>能率の増進に<br>資する設備・<br>機器等の経費<br>が30万円を超<br>える場合は、<br>4/5を助成 |           |     |
|                                                                                                      | 自動車運転の業務                                           | 以下の何れかを 1 つ以上実施<br>①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減<br>②新規に 9 時間以上の勤務間インターバル制度を導入                                       | 成果目標の達成状況に基づき、①～②の助成上限額を算出<br>①月80H超→月60H以下：250万円※ 2<br>②11H以上：150万円※ 3<br>合計400万円            |                                                                                                                                                                                           |                                                                                                           |           |     |
|                                                                                                      | 医業に従事する医師                                          | 以下の何れかを 1 つ以上実施<br>①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減<br>②新規に 9 時間以上の勤務間インターバル制度を導入<br>③医師の働き方改革の推進                       | 成果目標の達成状況に基づき、①～②の助成上限額を算出<br>①月100H超→月80H以下：250万円※ 4<br>②11H以上：150万円 ※ 3<br>③50万円<br>合計450万円 |                                                                                                                                                                                           |                                                                                                           |           |     |
|                                                                                                      | 砂糖製造業<br>(鹿児島県・沖縄県に限る)                             | 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減                                                                                         | 月80H超→月60H以下：250万円※ 2                                                                         |                                                                                                                                                                                           |                                                                                                           |           |     |
| 労働時間短縮・年休促進支援コース<br>(労働時間の削減や、年次有給休暇の取得促進に向けた<br>環境整備に取組む中小企業事業主に助成)                                 | 労働時間短縮・年休促進支援コース                                   | 以下の何れかを 1 つ以上実施<br>①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減<br>②年休の計画的付与制度の整備<br>③時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備                           | 成果目標の達成状況に基づき、①～③の助成上限額を算出<br>①月80H超→月60H以下：200万円※ 5<br>②25万円 ③25万円<br>合計250万円                |                                                                                                                                                                                           |                                                                                                           |           |     |
|                                                                                                      | 勤務間インターバル導入コース<br>(勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し<br>助成) | 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                                                                                 | 導入した勤務間インターバルの時間数に応じて、以下の助<br>成上限額となる<br>・ 9 ～11H：80万円<br>・ 11H以上：100万円                       |                                                                                                                                                                                           |                                                                                                           |           |     |
| 労働時間適正管理推進コース<br>(労務・労働時間の適正管理を推進し、労働時間等の設<br>定の改善の成果を上げた中小企業事業主に対して助成)                              | 労働時間適正管理推進コース                                      | 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<br>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<br>存について就業規則等に規定すること<br>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：100万円                                                                                     |                                                                                                                                                                                           |                                                                                                           |           |     |
| 団体推進コース<br>(傘下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団<br>体に対し助成)                                                      | 団体推進コース                                            | 事業主団体が、傘下企業のうち 1 / 2 以上の企業について、そ<br>の取組又は取組結果を活用すること                                                          | 上限額：500万円<br><br>複数地域で構成する事業主団体（傘下企業数が10社以上）<br>の場合 上限額：1,000万円                               | ①市場調査<br>②新ビジネスモデルの<br>開発、実験<br>③好事例の周知、普及<br>啓発<br>④セミナーの開催<br>⑤巡回指導、相談窓口<br>の設置等                                                                                                        | 定額                                                                                                        |           |     |

- ※ 1 賃金加算制度あり（団体推進コースを除く）：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 % 以上の場合は、 24 万円～最大240万円加算）。
- ※ 2 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減幅によって以下の助成上限額が倍になる。）  
(常時使用する労働者数が30人以下の場合は加算額が倍になる。）  
月80H超→月60～80H：150万円／月60～80H→月60H以下：200万円
- ※ 3 9 時間以上の勤務間インターバルを導入した場合は、助成上限額100万円
- ※ 4 月90～100H→月80H以下：200万円／月80～90H→月80H以下：150万円
- ※ 5 月80H超→月60～80H：100万円／月60～80H→60H以下：150万円

# 不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業

令和4年度予算額(令和3年度予算額):40百万円(30百万円)

## 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14.3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、不妊治療と仕事との両立ができず、16%（男女計（女性は23%））の方が退職している。

また、国会も含め社会的に、不妊治療のための休暇制度・両立支援制度を利用しやすい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・利用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推進することとする。

## 事業概要

### 専門家による検討委員会の開催

- ① 不妊治療と仕事との両立支援担当者を対象とした研修の企画・運営の検討
- ② 不妊治療と仕事との両立支援シンポジウムの企画・運営の検討
- ③ 不妊治療と仕事との両立を支援する企業内制度の導入マニュアル、サポートハンドブックの見直しに向けた検討等



### 不妊治療と仕事との両立支援等担当者等を対象とした研修会の実施

- ・ 不妊治療を受けやすい休暇制度や両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組み企業等の両立支援担当者等を対象に、労働者からの相談対応のノウハウや休暇制度等の利用を円滑にするためのプランの策定方法等、具体的実務に役に立つ情報提供を行う研修会を実施する。

### 不妊治療と仕事との両立支援シンポジウムの実施

- ・ 不妊治療と仕事との両立支援についての機運の醸成を図るため、企業等を対象にシンポジウムを開催する。  
また、シンポジウムの内容について、動画で広く配信する。

## 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。

|                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |    |   |
|--------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|---|
| 令和5年度事業番号<br>(令和4年度事業番号) | 43<br>(43)                                                                                                                                                                                                                                                                                      | 評価 | B |
| 事業名                      | 雇用労働相談センター設置・運営経費                                                                                                                                                                                                                                                                               |    |   |
| 担当課・係                    | 労働関係法課労働契約第二係                                                                                                                                                                                                                                                                                   |    |   |
| 令和4年度<br>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。<br/>         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<br/>         (2) 弁護士による高度な専門性を要する個別相談対応<br/>         (3) 個別訪問指導<br/>         (4) セミナーの開催</p> |    |   |

### ＜令和4年度目標と実績＞

|    | アウトカム指標                                                        | アウトプット指標                                                                                                                               |
|----|----------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 目標 | 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直近3年間におけるセンターのセミナー1回当たりの平均参加者数31.4人以上とする。</p> <p>②センターにおける1か月の平均相談件数を、センターにおける直近3年間の1か月平均相談件数である111.7件(平成31年度から令和3年度の実績)以上とする。</p> |
| 実績 | 達成                                                             | 未達成                                                                                                                                    |
|    | 目標の95%を超える約99%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(目標達成率104%)。        | <p>①1回当たりのセミナーの参加者数は、約27.9人となり、目標達成状況は89%となった。</p> <p>②1か月あたりの平均相談件数は、約113件となり、目標達成状況は101%となった。</p>                                    |

### ＜未達成の理由・原因＞

アウトプット指標①に関し、センターがメインのターゲットとするベンチャー企業及びグローバル企業が新型コロナウイルスによる行動規制等の影響を依然強く受けたことで特区内への進出に消極的な状況が見られたこと等によりセミナー集客が減少した可能性がある。一方、コロナ禍以降、セミナーは会場のほか、オンライン参加も可としたが、オンラインによるセミナー参加者の人数を接続アカウント数で集計していたため、1つのアカウントで複数人が視聴している場合には正確な参加人数を把握することができていなかったことが判明した。そのため、令和5年度においては、オンラインによるセミナー参加の場合に受講者数を申告させる等セミナー参加者の人数を正確に把握するための手法を導入することが今後の課題である。

### ＜改善すべき事項・今後の課題＞

特区の関係自治体及び内閣府との定期的な意見交換等による連携強化を図りつつ、センターの更なる周知、コロナ等の状況に応じた相談体制の充実、効果的な方法でのセミナー実施に加え、センターでの好事例・対策をセンター間で共有・実施できるよう改善策を講じた上で、更なる適正な事業運営に努め、予算についても見直しを行う。

また、オンラインでセミナーを受講した者から、実際にセミナーを受講した者の人数を申告してもらうよう適切な受講者数を把握する。

## <令和5年度目標>

|     | アウトカム指標                                                        | アウトプット指標                                                                                                                    |
|-----|----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 目 標 | 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年間におけるセンターのセミナー1回当たりの平均参加者数30.57人以上とする。<br>②センターにおける1ヶ月の平均相談件数を、センターにおける直近3年間の1ヶ月平均相談件数である106.4件（令和2年度から令和4年度の実績）以上とする。 |

## <令和5年度目標の目標設定の理由、その水準の考え方>

アウトカム指標については、相談対応が本事業の中核であり、相談利用者にとって参考となる相談対応を行うことが重要であることから、相談利用者の満足度を指標とすることとし、その水準は95%以上とした。

アウトプット指標については、

①適切な労務管理に係る情報提供を行うため、また、我が国の雇用ルールを的確に理解するため雇用指針を活用したセミナーを実施しているところであり、セミナーの参加者数を指標とすることとした。その水準は、使用予定の会場のキャパシティが限られることや、セミナーの受講対象者が特区内の新規開業企業等であり特定の地域の限られた属性の者であること、参加者の理解度を高めるため効果的にセミナーを実施する必要があることを踏まえ、より客観的な目標に近づけるべく、実績に基づく指標として、直近3年間におけるセンターのセミナー1回当たりの平均参加者数30.57人以上とすることを目標とした。

②本事業の中核である相談対応について、引き続き特区内の新規開業直後の企業及びグローバル企業等を雇用労働の側面から支援する役割を果たすため、新たに、センターにおける1ヶ月の平均相談件数を、センターにおける直近3年間の1ヶ月平均相談件数である106.4件（令和2年度から令和4年度の実績）以上とすることを目標とした。

# 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5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5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4年度

## 令和5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～)

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)