

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（4事業）＞

14（14）労災診療被災労働者援護事業補助事業費	・・・	p 1
25（25）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	・・・	p 4
32（32）母性健康管理等対策費	・・・	p 6
42（42）個別労働紛争対策費・多言語相談支援事業	・・・	p 9

＜C評価の事業（0事業）＞

なし

＜B評価の事業（3事業）＞

13（13） 労災特別介護施設運営費・設置経費	・・・	p13
19（19） 職場における受動喫煙対策事業	・・・	p17
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	・・・	p20

※ 事業番号は令和6年度（括弧内が令和5年度）のもの

令和6年度事業番号 (令和5年度事業番号)	14 (14)	評価	D
事業名	労災診療被災労働者援護事業補助事業費		
担当課・係	補償課福祉係		
令和5年度 事業概要	労災保険指定医療機関で被災労働者への診療（国による被災労働者に対する現物給付）に要した費用が国から労災保険指定医療機関に支払われるまでの間の当該費用に相当する額について、（公財）労災保険情報センターが行っている労災保険指定医療機関への無利子貸付事業に対して、補助を行う。		

＜令和5年度目標と実績＞

	アウトカム指標	アウトプット指標
目 標	<u>労災保険指定医療機関数を前年より300件以上増加させる。</u>	毎月 10 日までに受け付けた貸付の請求について、当月末までに 100%支払を行う。
実 績	未達成	達 成
	<u>労災保険指定医療機関数を前年より149件増加させた。（令和6年3月時点44,981件）</u>	毎月 10 日までに受け付けた貸付の請求について、当月末までに 100%支払われた。

＜未達成の理由・原因＞

医療機関数の推移について見ると、令和4年医療施設調査によれば、医療機関全体（小児科や産婦人科等の労災保険の取り扱い機会がない医療機関を含む）の施設数については、平成23年は176,308施設から令和4年は181,093施設と、4,785施設の増加、1.03倍に留まっている。このうち、病床数20床以上の病院は、一般診療所と比較して受け入れる患者が多く、それに応じて労災保険の取扱いも多いと考えられるところ、7,528施設から7,100施設と減少している。

一方、労災保険指定医療機関は、平成23年の39,184件から令和6年3月時点で、44,981件（+149件）に増加し、全体を上回る1.15倍となっているが、最近の対前年増加件数は、令和2年度448件、令和3年度343件、令和4年度303件と減少傾向にあった。

令和5年度の実績を踏まえ、新規指定件数と指定取消件数の動向を確認したところ、新規指定件数が1093件、指定取消件数が944件と、新規指定件数は同水準であったが、指定取消件数が前年度よりも約130件増加しており、医療機関の廃止等による指定取消件数の増加が未達成の理由の1つであったと考えられる。

＜改善すべき事項・今後の課題＞

労災保険における療養の給付は、被災労働者が自己負担することがない現物給付が原則であり、療養の費用の支給は例外的なものである。今後、医療機関が新設されたとしても、現状の水準を確保する必要があることから、引き続き労災保険指定医療機関の指定を受けていない医療機関に対し制度の周知を行うとともに、被災労働者が労災保険指定医療機関以外の医療機関を受診して、療養（補償）等給付たる療養の費用請求書を提出した場合は、当該医療機関に対して指定申請を行うよう積極的に働きかけることとする。

<令和6年度目標>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目 標	労災保険指定医療機関を前年より 300 件以上増加させる。	毎月 10 日までに受け付けた貸付の請求について、当月末までに 100%支払を行う。

<令和6年度目標の目標設定の理由、その水準の考え方>

本事業は、労災保険指定医療機関が、国に代わって療養の給付を現物給付する上で、診療費の支払いまでに日数を要するという不利益を解消するために実施するもので、労災保険指定医療機関制度を支える重要な事業であるため、引き続き実施する必要がある、労災保険指定医療機関制度の周知や申請勧奨を積極的に行い、これまでと同水準の増加を目指すこととする。

労災診療被災労働者援護事業補助事業に関する概要

労災指定医療機関

③ 診療費立替払
(毎月25日)

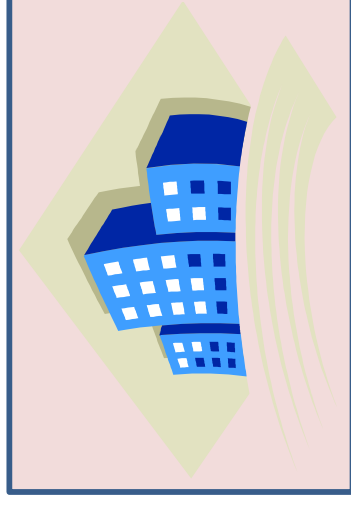
① 診療費請求
(毎月10日)

② 立替払いの依頼

④ 診療費の支払
(毎月上旬)



(財) 労災保険情報センター
(R I C)



国

令和6年度事業番号 (令和5年度事業番号)	25 (25)	評価	D
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		
担当課・係	雇用機会均等課指導係		
令和5年度 事業概要	令和2年6月に施行された「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律」(以下、改正法という)において、職場におけるパワーハラスメントを防止するための雇用管理上の措置義務化やハラスメント対策を強化したことを踏まえ、改正内容の周知やハラスメント対策に係る取組を推進するため、下記の事業を実施する。 ①国民及び労使に向けた周知・広報 ポータルサイトの継続的運営、ポスター、リーフレット等の作成・配布、Web 広告、シンポジウムの開催 ②ハラスメント対策研修 職場におけるハラスメント防止措置やハラスメントに関する相談対応や事実確認方法などに関する研修をオンデマンド方式で実施 ③ハラスメント被害者等からの相談対応事業 メール、SNS による相談対応窓口の実施 さらに、雇用均等指導員を設置し、パワーハラスメントやセクシュアルハラスメント等の被害を受けたことにより通院する、若しくはそれに相当する精神状態と思われる労働者からの相談に適切に対応するとともに、事業主に対する指導や事業主と労働者間の紛争解決援助等の解決に向けた支援を行う。 加えて、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5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委託事業において研修を実施した企業等のうち、ハラスメントの予防・解決に向けた取組に参考となった旨の回答の割合を90%以上とする。 ②ハラスメント防止対策を措置するよう助言・指導された事業所のうち、措置を講じた事業所割合95%以上。	①職場におけるハラスメント、カスタマーハラスメント、就活ハラスメントをテーマとしたリーフレットを各50,000部作成・配布する。 ②ハラスメント対策の周知・啓発のためのポスターを20,000部作成・配布する。
実 績	未達成	達 成
	アウトカム指標①68.7% アウトカム指標②98.2%	アウトプット指標①50,000部 アウトプット指標②21,700部

<未達成の理由・原因>

【アウトカム指標】

①研修の効果測定について、「あかるい職場応援団」のサイト上で行ったが、サイトで研修動画を閲覧した誰もが評価できる仕組みとしたため、動画の閲覧対象者を絞ったアンケートが実施できず、事業主等向けの詳細な内容が、一般のサイトユーザーには、難解な内容と解されたことが目標未達成の原因と考えられる。

<改善すべき事項・今後の課題>

今後は、効果測定の実施について、対象者を適切に把握の上、対応してまいりたい。

<令和6年度目標>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目 標	①委託事業において研修を実施した企業等のうち、カスハラ対策の取組の参考となった旨の回答の割合を80%以上とする。 ②ハラスメント防止対策を措置するよう助言・指導された事業所のうち、措置を講じた事業所割合95%以上。	①職場におけるハラスメント、カスタマーハラスメント、就活ハラスメントをテーマとしたリーフレットを各50,000部作成・配布する。 ②ハラスメント対策の周知・啓発のためのポスターを20,000部作成・配布する。

<令和6年度目標の目標設定の理由、その水準の考え方>

中小企業におけるパワーハラスメント防止措置が義務化されたこと、加えてカスタマーハラスメント等望ましい取組として規定されているハラスメント対策についても引き続き実施する必要があることから、ハラスメント対策の推進に寄与する取組となるよう指標を設定。

令和6年度事業番号 (令和5年度事業番号)	32 (32)	評価	D
事業名	母性健康管理等対策費		
担当課・係	雇用機会均等課母性健康管理係		
令和5年度 事業概要	母性健康管理措置等について、1 事業主等を対象とする研修会の実施、2 事業主、女性労働者向けパンフレット等の作成・配付、3 働く女性の健康に係る専用サイトの運営（各種情報提供）及び同サイトでの相談 等		

＜令和5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 <u>メール相談による相談者でアンケートに回答した者のうち、相談者に対する回答が役に立ったとした者の割合95%以上</u> 2 母性健康管理措置を含む男女雇用機会均等法に基づく調停開始から終了までの期間が3か月以内の件数割合を80%以上	1 母性健康管理専用サイトのアクセス数を500万件とする。 2 システムへの男女雇用機会均等法調停の新規受理件数に対する登録件数の割合 70%以上
実 績	未達成	達 成
	1 88.9%（令和5年度におけるメールによる相談者でアンケートに回答があった45件のうち、役に立ったとした件数40件） 2 87.7%	1 6,164,252件 2 96.1%

＜未達成の理由・原因＞

男女雇用機会均等法に基づく新型コロナウイルス感染症に関する母性健康管理措置が終了したため、相談者の意に叶った回答とならなかったことから、役に立たなかったという回答がみられたと考えられる。

＜改善すべき事項・今後の課題＞

妊娠・出産等を経て働き続ける女性の増加に伴い、その労働環境の改善に資する情報を事業主・労働者双方に提供するために、引き続き適正に事業を実施する。

＜令和6年度目標＞

	アウトカム指標	アウトプット指標
目 標	<u>メール相談による相談者でアンケートに回答した者のうち、相談者に対する回答が役に立ったとした者の割合95%以上</u>	「働く女性の心とからだの応援サイト」のアクセス数を600万件とする。

＜令和6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】

適切な母性健康管理対策の実施という目的から、利用者のニーズ等に応じた情報提供等が必要であ

り、メールによる相談についての満足度とした。なお、アンケート回答数が少ない現状を踏まえ、アンケートの実施方法等をさらに見直すこととした。

【アウトプット指標】

適切な母性健康管理対策の実施という目的から、女性労働者や事業主に対し、母性健康管理に関する情報提供、特に妊娠中の母性健康管理措置の利用について周知啓発をより一層行うことが必要であること及び事業実績（アクセス数）を踏まえて検討した結果、令和5年度を上回る件数とした。

令和6年度予算額 64百万円（55百万円）※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

1 事業の目的

妊娠中又は出産後も働き続ける女性が増加している中、男女雇用機会均等法に基づき母性健康管理措置が事業所内で適切に実施されることが必要であり、母性健康管理措置について、事業主及び労働者に対して継続的な周知が必要である。

また、女性の活躍推進を図るためには、妊娠中又は出産後の女性労働者に限定することなく、女性全体が健康で働き続けられるよう支援が必要であり、生理等の女性労働者に特有の健康管理に係る諸問題についても、事業主や女性労働者等の理解を深めていくことが重要である。「女性活躍・男女共同参画の重点方針2023」においても、働く女性の妊娠・出産等、女性特有のライフイベントに起因する望まない離職を防ぐ支援を求められている。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

母性健康管理等に関する周知啓発及び専用サイトの運営（委託事業）

【事業実績】サイトへのアクセス件数：5,767,756件（令和4年度）

民間団体等

検討委員会の開催

- 女性労働者の妊娠・出産・生理等女性特有の健康管理に関する事業所における必要な支援等の内容、情報提供や周知啓発の方法を検討する。
- ・年3回開催

セミナー・研修会の開催

- 企業の人事労務担当者等を対象として、母性健康管理や生理など、働く女性の健康管理、ストレス対処等に必要な知識を付与するための研修会を開催する。
- ・年3回開催

（参考）母性健康管理措置に関する法制度について

労働基準法（母性保護）

産前産後休業（労働基準法第65条第1項、第2項）
 妊娠中の軽易業務への転換（労働基準法第65条第3項）
 妊産婦等の危険有害業務への就業制限（労働基準法第64条の3）
 生理休暇（労働基準法第68条）

働く女性の健康応援サイト等による周知啓発【拡充】

- 企業や働く女性に対して、母性健康管理にとどまらず、検討委員会で検討した新たな課題、例えば生理などに関する情報を提供する専用サイトを運営する。
- ＜サイトの内容＞
 - ・事業主や全国の女性関連施設等向けの研修用の教材・動画の配信
 - ・母性健康管理、生理等に関するメール相談の実施
 - ・事業所における具体的取組の好事例の掲載
 - ・母性健康管理指導事項連絡カードの内容等に関する情報提供等
- 企業向け、女性労働者向けの周知啓発資料を作成・配布する。
- 人事労務担当者等及び女性労働者を対象に周知啓発を行い、社会的機運を醸成する。

※下線部が拡充内容

男女雇用機会均等法（母性健康管理）

妊娠中の健康診査等の受診に必要な時間の確保（12条）
 妊娠中又は産後1年以内における健康診査等に基づく指導事項を守ることができるようにするための勤務時間の変更など必要な措置（13条）

令和6年度事業番号 (令和5年度事業番号)	42 (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5年度 事業概要	①個別労働紛争対策費 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。 ②多言語相談支援事業 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。		

<令和5年度目標と実績>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	（個別労働紛争対策費） <u>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。</u> （多言語相談支援事業） 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	（個別労働紛争対策費） 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 か月以内のものの割合を 95%以上とする。 （多言語相談支援事業） 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
実績	未達成 （個別労働紛争対策費） <u>67.9%（5,382 件（助言・指導改善件数）/7,929 件（助言・指導実施件数））（速報値）</u> （多言語相談支援事業） 2.06%（326 件/15,795 件）（速報値）	達成 （個別労働紛争対策費） 99.0%（8,185 件（1 か月以内処理件数）/8,264 件（手續終了件数）（速報値） （多言語相談支援事業） 15,795 件（速報値）（令和4年度は15,368 件）

＜未達成の理由・原因＞

（個別労働紛争対策費）

個別労働関係紛争解決制度に基づく助言・指導の仕組みは、紛争当事者（労使）の話し合いによる紛争の解決を促進・支援するために行うもので、当事者に何らかの措置を強制するものではない。

そうした中で、比較的解決に結びつきやすい典型的なパワハラの紛争について、労働施策総合推進法の全面施行以降は同法の制度で対応し個別労働関係紛争解決制度では対応しなくなったこと、また、働き方の変化や企業の人事制度の見直しが進む中で令和5年度は労働条件の引き下げや解雇等といった解決が難しい助言・指導申出件数が増加したことが改善率低下につながったものと考えられる。

＜改善すべき事項・今後の課題＞

（個別労働紛争対策費）

個別労働関係紛争解決制度担当職員に対して、紛争当事者の話し合いによる解決の促進・支援に資する関係法令・判例等の知識を付与する取組みをより充実して実施し、助言・指導改善率の向上を図る。

＜令和6年度目標＞

	アウトカム指標	アウトプット指標
目 標	（個別労働紛争対策費） 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。	（個別労働紛争対策費） 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。
	（多言語相談支援事業） 多言語コンタクトセンターが有用であった旨の回答を 70%以上とする。（調整中）	（多言語相談支援事業） 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

＜令和6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、助言・指導により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、直近3年間における助言・指導改善率実績（令和3年度 71.7%、令和4年度 71.5%、令和5年度 67.9%（速報値））も踏まえ、適切な事業運営の水準として令和5年度目標値を設定したところ。令和5年度実績は目標値をやや下回ったものの、上記のとおり適切な事業運営を確保するため、令和5年度目標を維持する形で設定した。

（多言語相談支援事業）

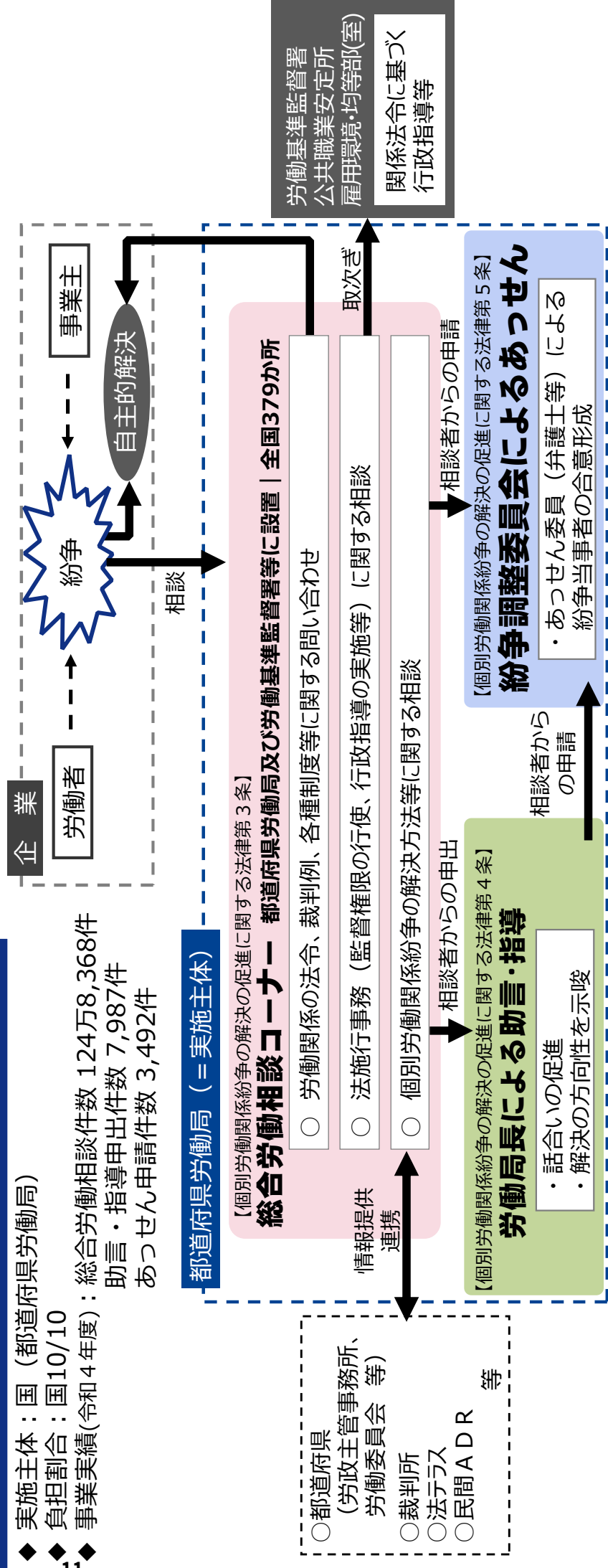
令和5年度のアウトカム指標については、昨年度の社会復帰促進等事業に関する検討会で2%という目標がふさわしいのかご指摘をいただいた。本事業は雇用環境・均等部（室）等に寄せられる各種相談について、多言語による通訳等を行う事業であるため、その利用者の多言語コンタクトセンターの有用度を令和6年度はアウトカム指標とした。（調整中）

雇用環境・均等局総務課総務課
労働紛争処理業務室（内線7736）

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
約49/100	約49/100		約2/100

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。

- ◆実施主体：国（都道府県労働局）
- ◆負担割合：国10/10
- ◆事業実績（令和4年度）：総合労働相談件数 124万8,368件
助言・指導申出件数 7,987件
あっせん申請件数 3,492件



雇用環境・均等部（室）及び総合労働相談コーナーにおける多言語化の推進

令和6年度予算額	3,661（3,604）千円
労災勘定	1,831（1,802）千円
雇用勘定	1,830（1,802）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、多様な言語による相談に対して的確に対応していることから、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。

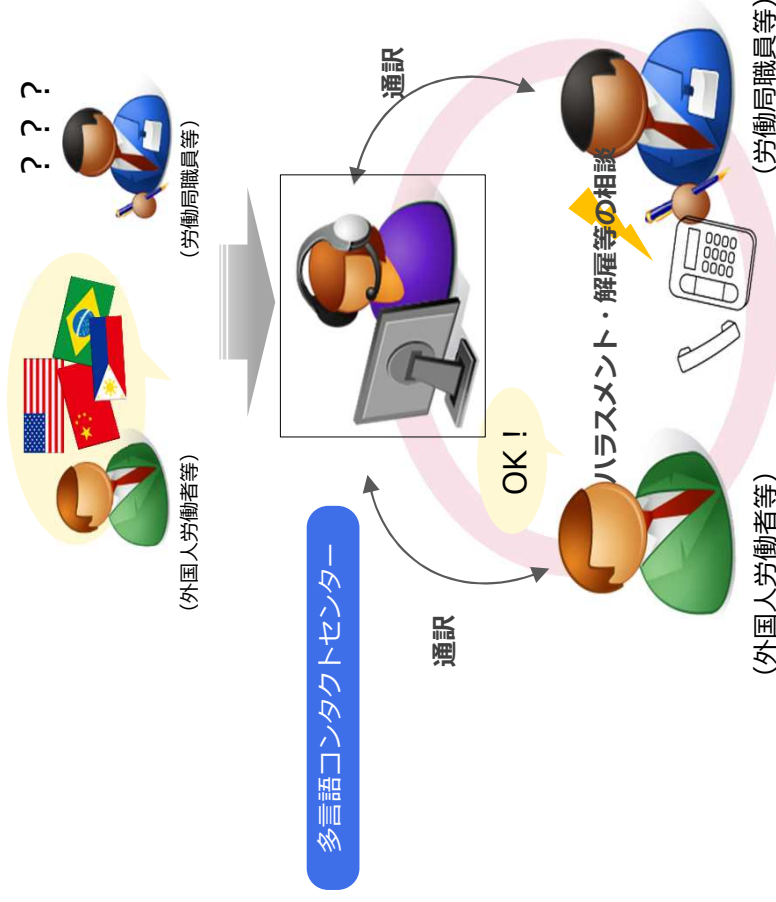
2 事業の概要・スキーム

＜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



令和6年度事業番号 (令和5年度事業番号)	13 (13)	評価	B
事業名	労災特別介護施設運営費・設置経費 ((1) 労災特別介護援護事業経費、(2) 労災特別介護施設設置費)		
担当係	労働基準局労災管理課年金福祉第一係		
令和5年度 事業概要	在宅で介護を受けることが困難な労災重度被災労働者に対して、 その傷病・障害の特性に応じた専門的施設介護サービスを提供する 労災特別介護施設の運営を行う。 また、当該施設の整備・修繕を行う。		

<令和5年度目標と実績>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目 標	(1) 入居者から、介護サービスが有用であった 旨の評価を90%以上得る。	(1) 全国8施設の年平均での入居率を90% 以上とする。
実 績	達 成	未達成
	(1) 有用であった旨の評価：92.6% ※11,673(有用の評価)/12,601(総回 答数)	(1) 年平均入居率：83.0% ※629名(年平均入居者数)/758名(入居者 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5年度～令和7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愛媛施設(令和4年度68.2%)について、入居定員数を88名→82名に見直しを行ったが、年平均入居率が83.0%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を上回っていることである(退去者数88名、入居者数61名)。

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5年度の入居率が91.8%で最も高かった宮城施設については、早期入居を希望する者が毎月平均で8.2名いたが、入居率が最も低かった愛媛施設については、毎月平均で3.6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、愛媛施設の所在地である四国ブロックには全労災重度被災労働者(20,288名(令和6年4月支払期時点))の4.9%(991名)が居住している状況となっており、平均値の12.5%(2,536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5年度より愛媛施設の定員の見直しを行ったものの、愛媛施設及び北海道施設(入居定員数88名)を除く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。また、委託先に対して

は、入居促進の取組内容について調査を行い、委託先が入居促進を実施していく過程で効果の検証及び改善等を随時行うよう指示を行い、改善を求めた。

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4年度に引き続き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。令和5年度より施設紹介動画を作成してHPに公表したり、過去に問い合わせをいただいた者に対して、改めて入居勧奨を行うなどの取組を実施している。また、入居促進の改善のため、これまで施設ごとにしか新規入居者数等の目標を設定していなかったが、令和6年度からは8施設全体で入居率 90%達成を目指して取り組むこととし、そのため、入居促進の取組状況について定期的に確認し、効果の検証を行い、見直すべきところは見直しを行いより効果的な入居促進に取り組むこととした。

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。その他、入居要件の見直し（これまで施設の空き状況を勘案して、障害等級の第4級程度に該当する 60 歳以上の者についても入居させることができたとしていたが、年齢制限の撤廃を行う）、労災重度被災労働者数の地域毎の偏在や入居者数と入居定員との乖離を考慮した上での各施設における入居定員数の更なる見直しについても検討を進めることとする。

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。加えて、適正かつ合理的な事業の運営が実施できるよう不断の見直しを行っていくこととする。

<令和6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。	<u>(1) 全国 8 施設の年平均での入居率を 90% 以上とする。</u>

令和5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	81	80	80	78	78	76	76	75	75	74	76	74	77	87.5%				
宮城	90	90	89	90	89	89	90	90	91	90	91	91	90	91.8%				
千葉	88	89	89	87	87	88	88	88	87	87	85	84	87	88.8%				
愛知	88	88	85	84	83	81	81	82	81	79	76	75	82	83.7%				
大阪	84	82	82	83	84	83	83	84	83	81	81	81	83	84.7%				
広島	71	68	70	70	70	70	68	70	71	70	71	70	70	71.4%				
愛媛	61	61	61	62	61	61	60	59	58	58	58	58	60	73.2%				
熊本	81	82	81	81	82	81	81	80	80	79	79	80	81	82.7%				
合計	644	640	637	635	634	629	627	628	626	618	617	613	629	83.0%				
平均	640				633				627				616					
平均入居率	84.4%				83.5%				82.7%				81.3%					

※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(北海道及び愛媛はそれぞれ90名、84名)から短期滞在型介護サービス用の2床を除いた98名(北海道は88名、愛媛は82名)を母数として計算している。

労災特別介護施設(ケアプラザ)の概要

1. 背景・目的

令和6年度予算(労災勘定) 1,887,839 (1,815,206) 千円

- 労災年金を受給している労災重度被災労働者(傷病又は障害等級第1級から3級)は、全国で約20,300人に上り、このうち約12,000人が60歳を超えている。
- これら労災重度被災労働者及びその家族の高齢化や核家族化の進展等に伴い、在宅での介護が困難となり、介護に当たる家族介護者の肉体的・精神的負担は相当大きなものとなっている。
- 労災重度被災労働者は一般の障害者とは異なり、せき髄損傷、頭部外傷、じん肺など労働災害特有の傷病・障害を有する者が多く、一般に民間事業者や市町村等により実施されている介護サービスでは、その傷病・障害の特性に応じた専門的な介護は施されていない現状にある。
- ⇒ こうした労災重度被災労働者の介護をめぐる環境等を十分踏まえ、傷病・障害の特性に応じた専門的な介護サービスを確実に提供するため、労災特別介護施設(ケアプラザ)の運営を行うことにより、労災重度被災労働者の生命・生活維持に必要な援護を図る。

2. 事業の内容

高齢化の進展等により在宅での介護が困難な労災重度被災労働者のための介護施設として、国が全国8カ所に設置し、せき髄損傷、頭部外傷、じん肺等の労災特有の傷病・障害に応じた専門的な施設介護サービス及び短期滞在型介護サービスを提供する。

※事業及び施設の運営は一般財団法人労災サポートセンターに委託(R5～R7の3カ年契約)

■施設

- 設置場所:北海道、宮城、千葉、愛知、大阪、広島、愛媛、熊本 ○敷地面積:約25,000㎡、延べ床面積約11,000㎡(8施設平均)
- 居室数(うち個室):約85(80)室(8施設平均) * 個室の広さは約30㎡ ○入居定員:100名(北海道施設及び愛媛施設はそれぞれ90名、84名)

■入居要件

原則として、傷病等級又は障害等級が1級から3級の労災年金受給者(労災重度被災労働者)で在宅での介護が困難な者(障害等級4級程度の者でも、特例的に入居が認められる場合がある)

①介護サービス

■介護体制

① 看護師と介護福祉士が24時間体制で勤務し、食事介助、排泄介助、入浴介助など日常生活の介護を提供(24時間365日介護)

② 入居者の障害、傷病の状態に合わせて適切な介護とともに、身体機能維持のためリハビリ専門職(療法士)によるリハビリテーションを実施

■健康管理

月3～4回程度、医療コンサルタント(医師)による健康相談の実施

■施設利用料

年収や扶養家族の人数に応じ、月額3万6千円から28万4千円までの16段階に区分

例 年間収入430万円で配偶者のある方が個室入居の場合 月額14万円(日用品の購買費や診療費などは個人負担) * 県・市町村の負担金等は発生しない。また、介護保険適用対象外の施設であるため、入居者が年収に応じた入居費を支払うのみであり、入居者は介護保険料の納付は停止される

■介護費

労働者災害補償保険法で定める要介護障害程度区分

「常時介護を要する状態」にある者 ⇒ 177,950円、「随時介護を要する状態」にある者 ⇒ 88,980円

* 労働者災害補償保険に介護(補償)等給付の支給を請求することにより、後日、同額が支給されるため、入居者の実質的な負担はなし

②短期滞在型介護サービス

■短期滞在介護サービス

労災重度被災労働者を介護をしている家族等が、病气、冠婚葬祭、旅行等のために一時的に介護ができなくなったときに、短期間、その家族等に代わって労災重度被災労働者に対して介護サービスを提供(1回の滞在期間は原則として9泊10日以内、1日につき4,400円(食事代・消費税を含む))

■日帰り介護サービス

労災重度被災労働者に対し、日中の入浴、給食等の介護等サービスを提供(利用料金は1日につき700円(食事代・消費税を含む))

■家族同伴短期滞在介護サービス

労災重度被災労働者とその家族が同伴し、在宅での生活において必要となる、日常生活動作、介護技術を得得するサービスを提供(1回の滞在期間は原則として9泊10日以内、利用料金は1名1日につき4,400円(食事代・消費税を含む))

令和6年度事業番号 (令和5年度事業番号)	19 (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5年度 事業概要	(1) 行政経費 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。 (2) 委託費 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。 (3) 補助金 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。		

<令和5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) 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。 (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。	(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。 (2) 補助金の1か月当たりの平均利用件数について、2回/月以上とする。
実 績	達 成	未達成
	(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 89.2%だった。 (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。	(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、48.2 件/月となった。 (2) 補助金の1か月当たりの平均利用件数は 1.8 回/月だった。

<未達成の理由・原因>

電話相談のニーズには適切に対応できていた。しかし、助成金の助成対象は健康増進法附則第2条第2項で定める既存特定飲食提供施設の事業主のみであるが、人件費や原材料費の高騰などの影響により、想定よりも利用回数が伸びなかったと史料している。

<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6年度目標>

	アウトカム指標	アウトプット指標
目 標	(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。 (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。	(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。 <u>(2) 補助金の1か月当たりの平均利用件数について、1.6 回/月以上とする。</u>

<令和6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5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及び予算額の縮小を考慮して、それに見合う目標を設定することとした。

令和6年度予算額(労災勘定)

212,745(258,354)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む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。

労働保険特別会計				一般
労災	雇用	徴収	会計	
○				

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。

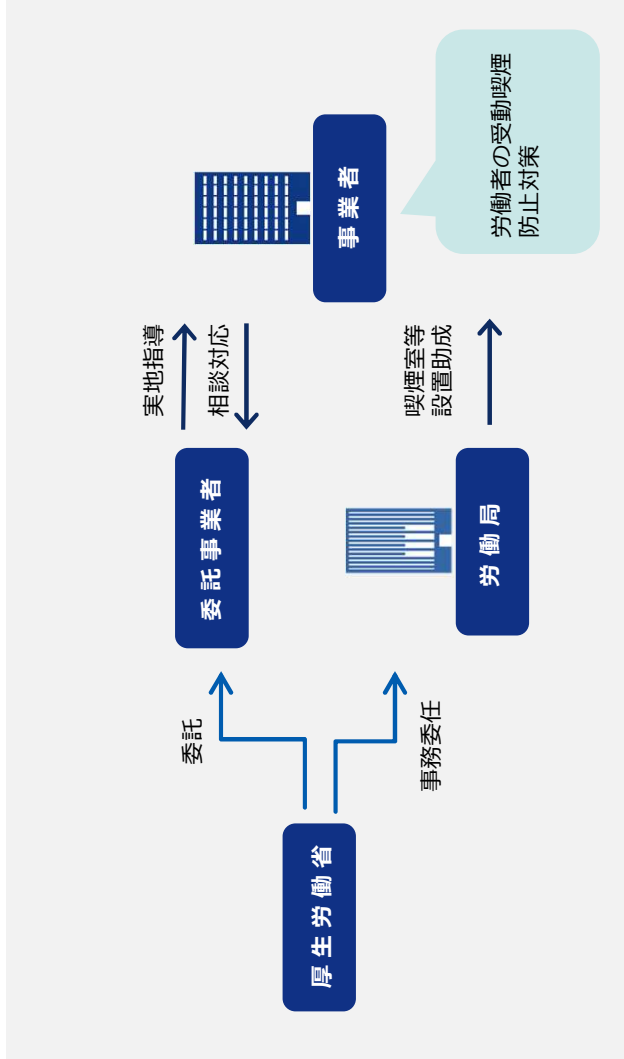
※助成率：2／3（主たる業種が飲食店以外の場合1／2）

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6年度事業番号 (令和5年度事業番号)	37 (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・均等局総務課雇用環境政策室働き方改善係休み方改善係 雇用環境・均等局雇用機会均等課母性健康管理係		
令和5年度 事業概要	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 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。 ② 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。 ③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、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。 ④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、不妊治療と仕事の両立ができる環境の整備が行われるよう、研修、マニュアル等資料の作成・配布、実態把握のためのアンケート調査を実施する。		

<令和5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 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。 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。 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。 4 不妊治療と仕事との両立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」「参考になった」と回答した企業の割合を 80%以上とする。	1 <u>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。</u> 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。 3 <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5年度予算における想定件数の7割（683件）以上とする。</u> 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。 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。 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。 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新設後の「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） 8 <u>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。</u> 9 不妊治療と仕事との両立担当者等を対象とする研修会を2回以上開催する。

	達成	未達成
実績	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適用猶予業種等対応コース：100% ②労働時間短縮・年休促進コース：99.4% ③勤務間インターバル導入コース：100% ④労働時間適正管理推進コース：100% ⑤団体推進コース：99.5% 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% 3 「使いやすい（普通を含む）」と回答した者の割合：100% 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は95.3%	1 適用猶予業種等対応コース：532(P)件 2 労働時間短縮・年休支援促進コース支給決定件数：2,905(P)件 3 勤務間インターバル導入コース支給決定件数：190(P)件 4 労働時間適正管理推進コース支給決定件数：179(P)件 5 団体推進コース支給決定件数：274(P)件 6 コンサルティングによる相談件数：37,046件 7 働き方改革特設サイトのPV数：4,507,043件 8 働き方・休み方改善ポータルサイトのアクセス件数：1,634,715件、<u>企業診断及び社員診断の診断結果件数：5,748件</u> 9 開催2回

<未達成の理由・原因>

【アウトプット指標】

1～3 労働時間短縮・年休促進支援コースは、柔軟な成果目標の設定が可能であり、3つの成果目標から1つ以上を選べる事業主にとって利用しやすく、また比較的取り組みやすいコースとなっていたため申請が集中し、当初見込みを上回る実績となった。

その結果、同一年度に1コースしか申請が出来ないことから、適用猶予業種等対応コース、勤務間インターバル導入コースに影響し、当初の見込みを下回ったものとする。

4 労働時間適正管理推進コースは、令和6年4月から時間外労働の上限規制の適用が猶予されていた適用猶予業種等について、時間外労働の上限規制が適用されることを踏まえ、当該適用猶予業種等からの申請が増加したことが要因と考える。

5 団体推進コースは毎年度取り組めることに加え、令和6年4月から時間外労働の上限規制が適用される業種等の使用者団体等をはじめ、各業種団体にリーフレットを配布する等の利用勧奨を継続的に行っていたことから、当該取組により、当該コースを利用する団体が増加したことも要因と考える。

8 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。

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26,227人であったが、診断結果まで出された件数は5,748件で、目標を達成できなかった。診断結果まで出された件数は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＞

1～5 令和6年4月から自動車運転者、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ているが、これら業種等は他の業種と比べ労働時間が長い実態があることも踏まえ、さらなる支援を行うため、業種別課題対応コース（旧：適用猶予業種等対応コース）等の一部成果目標等を変更したところ。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、働き方改革推進支援助成金を効果的に利用していただくため、引き続き、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。

8 そのため、診断指標については、令和5年度に改訂を行っており、令和6年度に診断機能に反映予定であることから、目標達成に向けて着実に対応してまいりたい。

＜令和6年度目標＞

	アウトカム指標	アウトプット指標
目標	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。 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。 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。 4 不妊治療と仕事との両立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」「参考になった」と回答した企業の割合を80%以上とする。	1 働き方改革推進支援助成金（業種別課題対応コース）の支給決定件数について、令和6年度予算における想定件数の7割（2,754件）以上とする。 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6年度予算における想定件数の7割（522件）以上とする。 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6年度予算における想定件数の7割（923件）以上とする。 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6年度予算における想定件数の7割（141件）以上とする。 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、30,000件以上とする。 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298万PV以上（令和6年4月～令和7年3月） 7 働き方・休み方改善ポータルサイトのアクセス件数を165万件以上、<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> 8 不妊治療と仕事との両立担当者等を対象とする研修会を2回以上開催する。

＜令和6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】

- 1～4 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。
- 5 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6年度の予算は令和5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。
- 6 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。
- 7 アクセス件数は過去の実績（過去3年平均）を踏まえた目標とし、診断結果数については、6,000件以上と前年度の目標を維持する。
- 8 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り、情報提供のための研修が必要であることから設定した。

働き方改革推進支援助成金

令和6年度予算額（令和5年度予算額）：71億円（68億円）

コース名		成果目標	助成上限額	助成対象となる取組	助成率
業種別課題 対応コース （長時間労働等の課題を抱える業種等を支援するため、労働時間の削減等に向けた環境整備に取組む中小企業事業主に助成）	建設事業	いずれかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②新規に年休の計画的付与制度の整備 ③新規に時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備 ④新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入 ⑤所定休日の増加	成果目標の達成状況に基づき、①～⑤の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下： <u>250</u> 万円（※2） ② <u>25</u> 万円 ③ <u>25</u> 万円 ④11H以上：120万円（※3） ⑤4週4休→4週8休：1日増加ごとに <u>25</u> 万円 合計 <u>520</u> 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	費用の3/4を助成（※7）
	自動車運転の業務	いずれかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②新規に年休の計画的付与制度の整備 ③新規に時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備 ④新規に10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、①～④の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下： <u>250</u> 万円（※2） ② <u>25</u> 万円 ③ <u>25</u> 万円 ④11H以上：170万円（※4） 合計 <u>470</u> 万円		
医業に従事する医師		いずれかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②新規に年休の計画的付与制度の整備 ③新規に時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備 ④新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入 ⑤医師の働き方改革推進に関する取組を実施	成果目標の達成状況に基づき、①～⑤の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下： <u>250</u> 万円（※2） ② <u>25</u> 万円 ③ <u>25</u> 万円 ④11H以上：170万円（※5） ⑤ <u>50</u> 万円 合計 <u>520</u> 万円		
	砂糖製造業 （鹿児島県・沖縄県に限る）	いずれかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②新規に年休の計画的付与制度の整備 ③新規に時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備 ④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、①～⑤の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下： <u>250</u> 万円（※2） ② <u>25</u> 万円 ③ <u>25</u> 万円 ④11H以上：120万円（※3） 合計 <u>420</u> 万円		
労働時間短縮・年休促進支援コース （労働時間の削減や、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）		いずれかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②新規に年休の計画的付与制度の整備 ③新規に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 ①月80H超→月60H以下： <u>200</u> 万円（※6） ② <u>25</u> 万円 ③ <u>25</u> 万円 合計 <u>250</u> 万円		
	勤務間インターバル導入コース （勤務間インターバルを導入する中小企業事業主にに対し助成）	新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入	導入した勤務間インターバルの時間数に応じて、以下の助成上限額となる ・9～11H： <u>100</u> 万円 ・11H以上： <u>120</u> 万円		
団体推進コース （傘下企業の労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む事業主団体に対し助成）		事業主団体が、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用	上限額： <u>500</u> 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） 上限額： <u>1,000</u> 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	定額

- ※1 賃上げ加算制度あり：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30万円～最大300万円加算（5%以上：48万円～最大480万円加算。
（団体推進コースを除く）常時使用する労働者数が30人を超える場合は加算額1/2。）
- ※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右記の助成上限額とする（※6においても同様）。月80H超→月60～80H：150万円/月60～80H以下：200万円
- ※3 9～11H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 10～11Hの勤務間インターバルを導入した場合は、助成上限額150万円
- ※5 9～10Hの勤務間インターバルを導入した場合は、助成上限額120万円/10～11Hの勤務間インターバルを導入した場合は、助成上限額150万円
（B・C水準の医師については10時間以上に限る。）
- ※6 月80H超→月60～80H：100万円/月60～80H→60H以下：150万円
- ※7 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

「働き方・休み方改善ポータルサイト」について

勤務間インターバル制度や病気休暇等特別休暇に関する企業の取組事例集や、これらの効果を解説した動画等を掲載

働き方・休み方改善ポータルサイト

働き方・休み方改善ポータルサイト

Google 検索

ワークマガジン

参考資料

自己診断

事例検索

課題別対策

施策・支援策

労働者の休み方等

各地域の取組

セミナー情報

参考資料

働きやすい、休みやすい職場をつくりませんか？

このサイトは企業の皆様が自社の社員の働き方・休み方の見直しや改善に役立つ情報を提供しています。
働きやすい職場づくりのために活用してみませんか？

初めてご利用の方

ユーザー登録されている方

解説動画

関連動画・記事等

勤務間インターバル制度促進シンポジウム

勤務間インターバル制度促進シンポジウムに関する動画を紹介します。

【基調講演】今野浩一郎氏 令和2年度勤務間インターバル制度導入促進シンポジウム

【基調講演】高橋正也氏 令和2年度勤務間インターバル制度導入促進シンポジウム



企業の取組事例

働き方・休み方改善 企業事例

株式会社 株式会社

勤務間インターバル制度の導入

働き方・休み方改善の取組事例

働き方・休み方改善の取組事例

働き方・休み方改善の取組事例

働き方・休み方改善の取組事例

働き方・休み方改善 企業事例

株式会社 株式会社

勤務間インターバル制度の導入

働き方・休み方改善の取組事例

働き方・休み方改善の取組事例

働き方・休み方改善の取組事例

働き方・休み方改善の取組事例

不妊治療を受けやすい休暇制度等環境整備事業

雇用環境・均等局
雇用機会均等課（内線7905）

令和6年度予算額 40百万円（40百万円） ※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

1 事業の目的

近年、不妊治療を受ける夫婦は約4.4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13.9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。

2 事業の概要・スキーム

I 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

II 不妊治療と仕事との両立支援担当者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む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（動画配信）を実施する。

III 不妊治療と仕事との両立に係る事業主、労働者等への周知啓発

不妊治療と仕事との両立に係る事業主、労働者等の理解を促進するため広報媒体を用いた周知啓発を行い、不妊治療と仕事との両立支援の取組の重要性について社会的気運の醸成を図る。

事業実績（令和4年度）：セミナーに参加して「非常に参考に参考になった」「参考になった」と回答した企業の割合 89.8%

3 実施主体

委託事業（民間団体）

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。