

新規起業事業場就業環境整備事業における
民間競争入札実施要項（案）

平成 26 年 7 月

厚生労働省労働基準局監督課

目次

1. 趣 旨	3
2. 対象公共サービスの詳細な内容及びその実施に当たり確保されるべき対象公共サービスの質に関する事項	3
3. 実施期間に関する事項	9
4. 入札参加資格に関する事項	9
5. 入札に参加する者の募集に関する事項	10
6. 対象公共サービスを実施する者を決定するための評価基準その他の対象公共サービスを実施する者の決定に関する事項	12
7. 対象公共サービスに関する従来の実施状況に関する情報の開示に関する事項	14
8. 公共サービス実施民間事業者に使用させることができる国有財産に関する事項	14
9. 契約により公共サービス実施民間事業者が講ずべき措置に関する事項	14
10. 対象公共サービス実施民間事業者が対象公共サービスを実施するに当たり第三者に損害を加えた場合において、その損害の賠償に関し契約により当該公共サービス実施民間事業者が負うべき責任（国家賠償法の規定により国の行政機関等が当該損害の賠償の責めに任ずる場合における求償に応ずる責任を含む）に関する事項	19
11. 対象公共サービスに係る法第7条第8項に規定する評価に関する事項	19
12. その他対象公共サービスの実施に関し必要な事項	20

別紙1 普及指導員の委任・配置等

別紙2 コーディネーターの配置等

別紙3 新規起業事業場就業環境整備事業、年間スケジュール（例）

別紙4 検討委員会実施要領

別紙5 就業環境整備セミナー実施要領

別紙6 普及指導実施要領

別紙7 新規起業事業場就業環境整備事業 提案書等評価基準

別紙8 参加適合証明書

別紙9 従来の実施状況に関する情報開示

（別添1） 委託事業所要経費内訳

（別添2） 施設及び設備

（別添3） 新規起業事業場就業環境整備事業実施状況

（別添4） 新規起業事業場就業環境整備事業セミナー開催会場一覧

（別添5） 新規起業事業場就業環境整備事業について（業務フロー図）

（別添6） 厚生労働省内部部局の組織図

（別添7） 新規起業事業場就業環境整備事業 事業関係者マニュアル（指導マニュアル）

（別添8） 労働関係のここだけはポイント13（労務管理マニュアル）

（別添9） 周知用ポスターの例

（別添10） 周知用リーフレットの例

（別添11） 就業環境整備セミナーのカリキュラム例等

（別添12） 普及指導員に対する研修のカリキュラムの例等

1. 趣旨

競争の導入による公共サービスの改革に関する法律(平成18年法律第51号。以下「法」という。)に基づく競争の導入による公共サービスの改革については、公共サービスによる利益を享受する国民の立場に立って、公共サービスの全般について不断の見直しを行い、その実施について、透明かつ公正な競争の下で民間事業者の創意と工夫を適切に反映させることにより、国民のため、より良質かつ低廉な公共サービスを実現することを目指すものである。

上記を踏まえ、厚生労働省は、「公共サービス改革基本方針」(平成25年6月14日閣議決定)別表において民間競争入札の対象として選定された「新規起業事業場就業環境整備事業」(以下「本業務」という。)について、公共サービス改革基本方針に従って、民間競争入札実施要項を定めるものとする。

2. 対象公共サービスの詳細な内容及びその実施に当たり確保されるべき対象公共サービスの質に関する事項

(1) 本業務の趣旨

新規起業事業場や、成長分野へ進出・業態変更を行う企業においては、長時間労働の抑制のための労働時間管理や時間外・休日労働協定の締結、労働時間の適正把握をはじめとした、望ましい労働時間制度を整備するための情報やノウハウを十分に有しておらず、また、労働災害を防止するための基本的な安全対策や健康確保の知識が欠如していることが多いことから、長時間労働及び労働災害の発生、労働時間をはじめとした労働条件等をめぐるトラブルが懸念されるところである。

このため、労務管理や安全衛生管理に係る基本的な知識や理解が不足しているこうした事業場に対し、基本的な労務管理や安全衛生管理の要点についてのセミナーを実施するとともに、なるべく早い段階で、労働時間制度や安全衛生体制に係る管理・諸手続についての専門家を派遣し、普及指導を行うことにより、労働時間制度等の整備及び労働時間管理の適正化を図り長時間労働を抑制するとともに、安全衛生体制の確立や労働者の健康確保が図られるよう、適正な職場環境形成のための支援を行う。

(2) 業務の実施に係る体制

本業務の適切な実施を担保するため、以下の体制を確保し、委託開始日から速やかに業務を開始すること。

① 事務所の設置

利用者の利便性や地域の状況等を踏まえて、本業務を遂行するための拠点を全国で1か所以上適切に設けること。

なお、拠点には、電話、FAX、PC、プリンター、コピー機を設置することが望まし

い。

② 人員体制等

ア 普及指導員

本業務を的確に実施するため、労働基準関係法令（労働基準法（昭和 22 年法律第 49 号）、最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）、労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）を含む。以下同じ。）等の専門的知識を有する者（普及指導員（以下「指導員」という。))を配置すること。

なお、指導員の選任要件、業務内容、配置人員、指導員に対する研修等については、別紙 1 のとおりとすること。

また、指導員の活動日数、個別訪問件数については、月ごとの目標数等を定めること等により、下記(5)①の業務目標を達成する水準とすること。

イ コーディネーター

本業務を的確に実施するため、指導員による個別訪問の状況、新規起業事業場からの個別訪問の希望状況等本業務の統括管理業務を行う者（コーディネーター）を配置すること。

なお、コーディネーターの選任要件、業務内容、配置人員等については、別紙 2 のとおりとすること。

(3) 業務内容（年間スケジュール（案）については別紙 3 参照）

① 新規起業事業場の把握

本業務においては、新規起業事業場の情報を把握することが最も重要であることから、新規開店・開業などの市中情報・信用情報・ネット情報・新聞広告といった情報源から、年度当初からその積極的な把握に努め、1,080 事業場以上を目標として情報を収集すること。

なお、都道府県労働局からも民間事業者に対し、必要に応じて新規起業事業場に係る情報を提供するので、情報提供があった場合には、これを活用すること。

② 業務実施計画の策定

下記(5)①の本業務における業務目標を踏まえつつ、新規起業事業場数や地理的状況といった実情に基づき、下記④の就業環境整備セミナーの開催場所、回数、時期及び下記⑤の普及指導の実施回数等を定めた年間の「業務実施計画」を策定すること。

③ 検討委員会の設置及び労務管理マニュアル等の作成等

下記本業務を効果的に実施するため、検討委員会（委員：有識者 4 名以上）を開催し、新規起業事業場が不足しがちな基本的な労務管理や安全衛生管理の項目

等について検討し、前年度の委託事業で作成した労務管理マニュアル（新規起業事業場向けに労務管理や安全衛生管理のポイントを整理したマニュアル）や指導員用の指導マニュアル（指導員が事業主を訪問する際、効果的、斉一的な普及指導を実施するためのマニュアル）、就業環境整備度チェックシート（事業場の労務管理・安全衛生管理等の実態を把握するためのチェックシート）の改訂・補強、本業務周知用のポスター、リーフレットの作成を行うこと。

また、検討委員会においては、上記②の業務実施計画についても説明し、内容等について適宜助言を受けること。

なお、検討委員会の詳細は別紙4のとおりとすること。

※ 労務管理マニュアル及び指導マニュアルについて、前年度の委託事業の成果物（前年度（平成26年度）の受託者が引継期間中に民間事業者へ現物を提供）を参考に、これまで就業環境整備セミナー（下記④参照）に参加した事業場や普及指導（下記⑤参照）により訪問した事業場から寄せられた意見・要望を踏まえつつ、検討委員会で改訂・増補部分を検討の上、毎年5月末を目途に作成すること。なお、平成27年度版の労務管理マニュアル及び指導マニュアルの作成に当たっては、本実施要項に添付する平成25年度版の労務管理マニュアル及び指導マニュアルの他、本業務開始までに、平成26年度版を厚生労働省から民間事業者に対して提供する予定としている。

④ 就業環境整備セミナーの開催

事業者に対し適正な労務管理や安全衛生管理に係る知識を習得させるため、上記①の労務管理マニュアルを活用して、基本的な労務管理や安全管理の要点を理解するための「就業環境整備セミナー」（以下「セミナー」という。）を開催すること。

セミナーは、上記②の業務実施計画に沿って、全都道府県で少なくとも1回ずつ、全国で54回以上開催し、1セミナー少なくとも20事業場程度の参加者を目標とすること。

また、セミナー終了時に、参加した事業主に対し、以下の内容を盛り込んだ、セミナーの満足度等に関するアンケート調査を実施すること。

なお、アンケートは、セミナー終了時にその場で参加者へ記入を求め、回収することとし、回収率は80%以上を目標とする。

- ・事業場の概要（規模、業種、労働者数等）
- ・セミナーの「理解度」
- ・セミナーの「有益度」（セミナーは、他の事業主に勧められるものか）
- ・セミナーの内容等に関する意見、要望
- ・セミナーを知ったきっかけ

セミナーに参加した事業場名簿等については、適宜、都道府県労働局に送付すること。

なお、セミナーの開催に係る詳細については、別紙5のとおりとすること。

⑤ 指導員の直接訪問による普及指導の実施

セミナーに参加した新規起業事業場や、下記⑥のポスター等による広報、行政機関からの教示などにより個別訪問を希望した新規起業事業場に指導員が2回直接訪問し、当該事業場の実態に即した適正な労働時間管理、長時間労働の抑制及び労働災害防止対策についての普及指導を行うこと。

普及指導については、上記②の業務実施計画に沿って、全都道府県で400事業場以上（2回直接訪問した事業場に限り。）を対象に実施すること。（訪問事業場数が400を超えた場合でも、普及指導に要した経費は、当初契約した委託費の範囲内での支払となる。また、1事業場に対する訪問回数が1回の場合でも、指導員に対しては活動費を支払う。）

また、事業の効果を把握するため、個別訪問実施事業場に対し、以下の内容を盛り込んだアンケート調査を最後の訪問時に実施すること。

なお、アンケートの調査票は、普及指導終了時にその場で記入を求め、率直な回答が得られるよう、事業主等にアンケートを厳封させた上で回収することとし、回収率は80%以上を目標とする。

- ・普及指導における指導内容の「理解度」
- ・普及指導の「有益度」（普及指導は、他の事業主に勧められるものか）
- ・就業環境の改善状況、今後の改善予定
- ・普及指導の内容等に関する意見、要望

普及指導の実施に係る詳細については、別紙6のとおりとすること。

⑥ 本業務周知用ポスター、リーフレットの作成

本業務周知用のポスターやリーフレットを作成し、起業する際に手続き等を行う機関（例えば、新規起業事業場が起業する際に手続き等を行うと考えられる商工会議所、商工会、業界団体、経営者団体、金融機関、地方公共団体、法務局、公共職業安定所、労働基準監督署等）の協力を得て、ポスターの掲示やリーフレットの窓口配布を行うこと。

⑦ セミナー及び普及指導実施状況の取りまとめ

セミナー及び普及指導の実施状況については、毎月、実績を取りまとめること。

また、当該実績に基づき、セミナー及び普及指導の実施状況について、毎月把握・分析し、必要に応じて改善等のための具体的な方策を検討、実施すること。

⑧ その他の事項

ア 関係機関等との連携・協力体制の確立

本業務をより効果的かつ効率的に実施するため、民間事業者は、労働局、労働基準監督署及び公共職業安定所並びに事業主団体等と、必要に応じ、労働局等へのポスターの掲示・リーフレットの配置等の業務実施に向けた担当者レベルでの連絡調整を行うこと。

イ 情報等の保護及び管理

本業務の実施に当たり知り得た情報について、その取扱いに係る規程等を設けるなどにより、情報漏洩防止措置を図り、適切に保護し、管理すること。

また、業務用のパソコンについては、情報漏洩防止及びデータ保護の措置を講じること。

さらに、情報漏洩が発生した場合の対応マニュアル等を作成し、対応に万全を期すること。

ウ 経理処理体制の整備等

本業務に係る経費等に関し、他の業務と明確に区分して経理を行う体制とすること。

なお、本業務の経理処理については、別途、経理処理マニュアルを作成する等、対応に万全を期すること。

エ 財務管理体制の整備

民間事業者は、財務諸表を作成すること等、定款等に財務管理体制に関する定めをおくこと。

なお、これに関連して、民間事業者は、自身の経営成績、財政状況、業務状況等の内容を、毎年度、公表することが望ましい。

オ ホームページ等の活用

本業務に係るホームページを作成する等により、本業務について 広く事業主等に周知できるよう、何らかの工夫をすることが望ましい。

また、「労務管理マニュアル」「事業周知用リーフレット」について、指導員が当該ホームページからダウンロードにより、容易に入手できる等、何らかの工夫をすることが望ましい。

なお、当該ホームページには、上記④のセミナーの開催風景を撮影・編集したダイジェスト版を掲載し、新規起業事業場のセミナーへの参加意欲の向上等を図ること。

(4) 業務の引継ぎ

前年度（平成26年度）の受託者は、落札者決定後速やかに引継ぎを開始し、本事

業が終了するまでの間に、民間事業者に対して、これまでの業務内容を明らかにした書類等（前年度（平成 26 年度）の受託者が有する新規起業事業場に係る情報を含む）により、十分な引継ぎを行うものとする。なお、厚生労働省は円滑に引継ぎが行われるよう協力する。

(5) 業務実施に関して確保されるべき業務の質

① 業務目標

平成 27 年度の業務目標は次のとおりとする。業務目標を確実に達成できるよう、業務実施計画を策定し、適切に取り組むこと。（平成 28 年度分の業務目標については、平成 27 年度と同程度を想定しているが、平成 27 年度の実績等を踏まえ、平成 28 年度当初に改めて指示する。）

ア 把握する新規起業事業場数

1,080 事業場以上

イ セミナー開催数

少なくとも全都道府県で 1 回以上、全国で 54 回以上

ウ セミナー参加事業場数

セミナー 1 回につき 20 事業場程度

エ 指導員の個別訪問による普及指導実施事業場数（2 回直接訪問した事業場に限る。）

400 事業場以上

オ 本業務周知用のポスター、リーフレットの作成

ポスター 20,000 部、リーフレット 100,000 部

カ セミナーに参加した事業場の満足度

60%以上（他の事業主に勧められるものか）

キ 普及指導を利用した事業場のうち、1 年以内に具体的な就業環境の整備が図られた割合（「1 年以内に就業環境の整備を図る予定」と回答した事業場を含む）

85%以上

※ 2 回目の普及指導時に実施するアンケート調査により確認する。

② 委託費の支払い

ア 民間事業者は、提出した業務実施計画に基づいて本業務を実施することにより、業務目標の達成に努めなくてはならない。

イ 厚生労働省は、上記の履行内容を確認し、検査した上で、会計年度（4 月 1 日から翌年 3 月 31 日まで）を基準とし、半期ごとに委託費を支払うものとし、その支払いは適正な請求書を受領した日から起算して 30 日以内とする。ただし、検査の結果、業務目標の達成が著しく困難である等、業務の質が確保され

ていないことが明らかな場合は、適切に業務を行うよう改善の指示（業務の履行中を含む。）を行うこととし、民間事業者は要因分析を行い、業務改善計画書を提出し、承諾を得ない限り、委託費の請求はできないものとする。なお、委託費の請求は、業務実施計画及び各年度別半期別必要経費内訳書に基づく各年度の半期における所要額とする。

ウ 各年度の委託費の確定額は、業務に要した経費の実支出額と各年度の委託費の支払限度額のいずれか低い額とする。

エ 委託費の支払については、委託者が必要と認めた場合に限り、会計法（昭和22年法律第35号）第22条、予算決算及び会計令（昭和22年勅令第165号。以下「予決令」という。）第58条に基づく協議を行い、これが整った場合に委託費の概算払を請求できるものとするが、業務の改善の指示があった場合は、上記イと同様の取り扱いとする。

オ 民間事業者の責任に拠らない事由により、業務実施前に民間事業者が作成した業務実施計画書をもとに設定した業務目標が未達成の場合には、委託費の減額は行わない。

3. 実施期間に関する事項

本業務の実施期間は、平成27年4月1日から平成29年3月31日までとする。

4. 入札参加資格に関する事項

次の資格を満たす者であること。

- (1) 法第15条において準用する法第10条各号（第11号を除く。）に該当する者でないこと。
- (2) 予決令第70条の規定に該当しない者であること。なお、未成年者、被保佐人又は被補助人であって、契約締結のために必要な同意を得ている者は、同条中、特別の理由がある場合に該当する。
- (3) 予決令第71条の規定に該当しない者であること。
- (4) 平成25・26・27年度厚生労働省競争参加資格（全省庁統一資格）において、「役務の提供等」のうち営業品目「その他の役務」で、A、B又はC等級に格付されている者であること。
- (5) 資格審査申請書又は添付書類に虚偽の事実を記載していないと認められる者であること。
- (6) 経営の状況又は信用度が極端に悪化していないと認められる者であること。
- (7) 次に掲げるすべての事項に該当する者であること。

なお、本公示における法令等違反した者の範囲については、金融商品取引法（昭和

23 年法律第 25 号) 第 193 条の規定に基づく財務諸表等の用語、様式及び作成方法に関する規則 (昭和 38 年大蔵省令第 59 号) で定められた用語のうち「親会社」、「子会社」、「関連会社」の範囲とする。

- ① 過去 3 年間に於いて、労働基準関係法令の規定に違反し、労働基準監督機関から是正勧告又は使用停止等命令を受けていないこと (これらを受けていた場合は、提案書提出時に於いて、是正勧告又は使用停止等命令の内容を確実に是正していること。)
- ② 提案書提出時に於いて、過去 10 年間に、労働基準関係法令違反による司法処分を受けていないこと。
- ③ 労働保険・厚生年金保険・全国健康保険協会管掌健康保険又は船員保険の未適用及びこれらに係る保険料の未納がないこと (提案書提出時等に於いて、直近 2 年間の保険料の未納がないこと。)
- ④ 障害者の雇用の促進等に関する法律 (昭和 35 年法律第 123 号) に基づく障害者雇用率以上の身体障害者、知的障害者又は精神障害者を雇用していること、又は障害者雇用率未達成であってもすでにハローワークに雇入れ計画を提出し障害者の雇用に関して改善を図っていること。ただし、障害者雇用率の対象とならない場合を除く。
- ⑤ 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律 (昭和 46 年法律第 68 号) に基づく高年齢者雇用確保措置を講じていること。
- (8) 契約担当官等から指名停止を受けている期間でないこと。
- (9) ジョイント・ベンチャー (共同企業体) の入札について
 - ① 本業務の内容のすべてが担えない場合には、適正に業務を遂行できるジョイント・ベンチャー (共同企業体) で参加することができる。その場合、入札参加資格審査書類提出時までにジョイント・ベンチャーを結成し、代表企業及び代表者を定め、他の者はグループ企業として参加できるものとする。

なお、代表企業及びグループ企業が他のジョイント・ベンチャーに参加、又は単独で入札に参加することはできない。

また、代表企業及びグループ企業は、ジョイント・ベンチャー結成に関する協定書 (又はこれに類する書類) を作成すること。
 - ② 代表企業及びグループ企業すべてが上記 (1) から (8) の条件を満たすこと。

5. 入札に参加する者の募集に関する事項

(1) 入札手続 (スケジュール)

① 入札公告	平成 26 年 11 月上旬頃
② 入札説明会	平成 26 年 11 月中旬頃
③ 質問受付期限	平成 26 年 12 月上旬頃

④ 競争参加資格確認書類提出期限	平成 26 年 12 月中旬頃
⑤ 提案書提出期限	平成 26 年 12 月中旬頃
⑥ 入札書提出期限	平成 26 年 12 月中旬頃
⑦ 企画提案会の開催	平成 26 年 12 月中旬～下旬頃
⑧ 提案書の審査	平成 26 年 12 月中旬～下旬頃
⑨ 開札及び予定者の決定	平成 26 年 12 月下旬頃
⑩ 契約の締結	平成 27 年 4 月上旬頃

※③について、質問は原則として電子メールで受け付けることとし、回答は軽微なもの及び厚生労働省の業務遂行に支障があるものを除き公表する。

(2) 入札書類

入札参加者は、次に掲げる書類を別に定める入札説明書に記載された期日及び方法により提出すること。

① 入札書

入札金額（契約期間内の全ての業務に対する報酬の総額の 108 分の 100 に相当する金額）を記載した書類をいう。

② 経費内訳書（見積書）

③ 提案書

総合評価のための業務実施の具体的な方法及びその質の確保の方法等に関する書類をいう。

④ 資格審査結果通知書（全省庁統一資格）の写し

⑤ 参加資格を確認できる資料（様式は別紙 8 のとおり。なお、ジョイント・ベンチャーの場合は、代表企業及びグループ企業すべてについて提出すること。）

⑥ 法第 15 条において準用する法第 10 条に規定する欠格事由のうち、暴力団排除に関する規定について評価するために必要な書類

⑦ 財務状況が確認できる書類

⑧ 主たる事業概要、従業員数、事業場の所在地、代表者氏名、主要株主構成、他の者との間で競争の導入による公共サービスの改革に関する法律施行令（平成 18 年政令第 228 号）第 3 条に規定する特定支配関係にある場合はその者に関する上記情報

⑨ 実績に関する資料

(3) 提案書の内容

入札参加者が提出する提案書には、総合評価を受けるため、次の事項を記載する（必要に応じ、提案書等評価基準表（別紙 7）も参照のこと）。

① 業務の実施に係る組織・人員体制

- ② 業務内容
- ③ 事業実績等
- ④ その他

※ 提案書雛形を提示するので、原則、これを参考に提案書を作成すること。なお、体裁等についてはA4 版両面印刷とし、表紙に次の事項を記載すること。（「新規起業事業場就業環境整備事業に係る提案書等」「提案者名」）なお、枚数については、別紙様式を除き、原則 10 頁以上 40 頁以下とすること。また、必要に応じ、インデックスをつけること。

6. 対象公共サービスを実施する者を決定するための評価基準その他の対象公共サービスを実施する者の決定に関する事項

本業務を実施する者（以下「落札者」という。）の決定は、総合評価方式によるものとする。

なお、提出された提案書等の審査評価は、厚生労働省職員 2 名と外部有識者 3 名を構成員とする評価委員会において行う。

(1) 落札者決定に当たっての評価項目の設定（技術点の採点）

落札者を決定するための評価は、提出された提案書の内容が、本業務の目的・趣旨に沿った実行可能なものであるか（必須項目）、また、効果的なものであるか（加点項目）について行う。

① 必須項目審査

厚生労働省は、入札参加者が提案書に記載した内容が、「提案書等評価基準表」（別紙 7）に記載された必須項目について満たしていることを確認する。全て満たしている場合は合格とし、基礎点（270 点）を付与する。（1 つでも満たしていない場合は不合格となる。）

② 加点項目審査

必須項目審査で合格となった入札参加者に対して、「提案書等評価基準表」（別紙 7）に記載された加点項目について審査を行う。効果的な実施が期待されるかという観点から、加点項目ごとに入札参加者の提案書の内容を評価し、下記表 1 に基づき各項目について 0 点から 15 点を付与する。各項目に付与された得点に、その項目の重要度に応じて設定されたウェイト（「提案書等評価基準表」（別紙 7）参照）を乗じた点数を合計したものを加点とし、基礎点との合計点を技術点とする。（加点項目審査における満点：540 点）

なお、技術点は、評価委員会の各委員の平均値とする。

表 1

評価	評価内容	得点
A	非常に優れている	15
B	優れている	10
C	標準的・普通	5
D	記載なし、又は期待できない	0

(2) 落札方式及び得点配分

① 落札方式

次の要件を満たす入札者のうち、総合評価点の合計が最も高い者を落札者予定者とする。

ア 入札価格が、予決令第79条の規定に基づいて作成された予定価格の範囲内であること。

イ 「提案書等評価基準表」(別紙7)に記載された必須項目を全て満たしていること。

② 総合評価点の計算

総合評価点は以下のとおり算出する。なお、総合評価点の1点未満の端数については、数値の最も高い者が明らかになる位まで算出する。

・総合評価点＝技術点＋価格点

《技術点＝基礎点＋加点》

《価格点＝価格点の配分×(1－(入札価格÷予定価格))》

③ 得点配分

技術点と価格点の配分は、表2のとおりとする。

表2

技術点	必須項目：基礎点	270点
	加点項目：加点	540点
価格点		405点

(3) 落札者の決定に係る留意事項

① 落札者となるべき者の入札価格によっては、その者により当該契約の内容に適合した履行がなされないおそれがあると認められるとき、又はその者と契約を締結することが公正な取引の秩序を乱すこととなるおそれがある著しく不相当であると認める場合は、会計法第29条の6第1項に基づき、上記(1)①の要件を満たす他の者のうち、(2)によって得られた数値の最も高い一者を落札予定者として決定することがある。

② 落札予定者となるべき者が二者以上あるときは、くじによって落札予定者を決定する。また、当該入札者のうち、くじを引かない者があるときは、これに代わ

って入札事務に関係のない厚生労働省の職員にくじを引かせ、落札者予定者を決定する。

- ③ 落札者となるべき者が決定したときは、厚生労働省は、遅滞なく落札者の氏名又は名称、落札金額、落札者の総合評価点等について公表する。

(4) 初回の入札で落札者が決定しなかった場合の取扱い

初回の入札で落札者が決定しなかったときは、直ちに再度の入札を行うこととし、これによってもなお落札者となるべき者が決定しない場合は、入札条件を見直し、再度公告入札に付する。

再度の公告によっても落札者となるべき者が決定しない場合、または業務の実施に必要な期間が確保できない等、やむを得ない場合は、別途、当該業務の実施方法を検討・実施することとし、その検討結果及び理由を公表するとともに、官民競争入札等監理委員会に報告する。

7. 対象公共サービスに関する従来の実施状況に関する情報の開示に関する事項

従来の本業務の実施状況に関する情報は別紙9のとおり。

8. 公共サービス実施民間事業者に使用させることができる国有財産に関する事項

本業務の実施において、使用させることができる国有財産は無い。

9. 契約により公共サービス実施民間事業者が講ずべき措置等に関する事項

(1) 報告等

- ① 民間事業者は、本業務の遂行状況について、各年度2回、以下の項目の内容を盛り込んだ「委託業務実施状況報告書」を厚生労働省に提出しなければならない。

なお、上記報告書の提出時期及び提出期限は、上半期分（4月から9月分）を10月末日までに、下半期分（10月から3月分）を翌年度の4月10日までに提出しなければならない。

ア 検討委員会の開催状況

イ セミナーの開催状況（アンケート調査に係る結果を含む）

ウ 指導員の直接訪問による普及指導の実施状況（アンケート調査に係る結果を含む）

エ 指導員に対する研修の実施状況

また、上記に加えて、民間事業者は、国の会計年度が終了したとき又は本業務が終了したときは、当該終了の日から 30 日以内又は翌年度の 4 月 10 日のいずれか早い日までに「委託業務実施結果報告書」を厚生労働省に提出するものとする。

この他、厚生労働省は、本業務の遂行状況等について確認する必要がある場合には、いつでも民間事業者に対しその実施状況の報告を求めることができるものとし、その場合に、民間事業者は、要求のあった日から 20 日以内に、「委託業務実施状況報告書」を厚生労働省に提出しなければならない。

当該報告書の記載内容については、本業務において課された業務目標に沿ったものとする。

- ② 厚生労働省は、民間事業者から報告を受けた①の実施状況等について取りまとめの上、該当する業務報告年度の翌年度の 5 月末までに公表するものとする。
- ③ 民間事業者は、本業務の実施において、事故が発生したときは、速やかに厚生労働省に報告し、対応等について厚生労働省から指示を受けること。

(2) 調査等

厚生労働省は、本業務の適正かつ確実な実施を確保するために、必要に応じ、下記の①及び②のモニタリングを行う。その結果等により、必要があると認めるときは、法第 26 条の規定に基づき、民間事業者に対し、本業務の状況に関し必要な報告を求め、又は民間事業者の事務所及び実施施設に立ち入り、本業務の実施の状況若しくは帳簿、書類その他の物件を検査し、若しくは関係者に質問することができる。

なお、立入検査をする厚生労働省の職員は、検査等を行う際には、当該検査が法第 26 条第 1 項に基づくものであることを民間事業者に明示するとともに、その身分を示す証明書を携帯し、関係者に提示するものとする。

① 指導員、コーディネーター

厚生労働省は、必要に応じて、指導員、コーディネーターが行う業務に立ち会い、本業務の実施状況を確認する。

② セミナー参加事業場及び普及指導実施事業場等

厚生労働省は、必要に応じ、セミナーに参加した事業場、普及指導を受けた事業場、本業務の周知を依頼した関係機関等に対して、意見の聴取を行い、本業務の実施状況を確認する。

(3) 指示

厚生労働省は、民間事業者の実績が目標値を下回った又は下回る事が明らかになったと判断したとき及び民間事業者による本業務の適正かつ確実な実施を確保するために必要と認めるときは、法第 27 条に基づき、民間事業者に対し、必要な措置を採るべきことを指示することができる。

(4) 秘密の保持等

① 個人情報の取扱い等

ア 民間事業者は、委託者から提供された個人情報及び業務上知り得た個人情報については、個人情報の保護に関する法律（平成15年法律第57号）に基づき、適切な管理を行わなければならない。

また、当該個人情報については、本業務以外の目的のために使用してはならない。

イ 民間事業者は、本業務の実施期間中に作成した個人情報の複写複製物等について、委託期間終了後速やかに、当該個人情報の復元又は判読等が不可能な方法により当該情報の消去又は廃棄等を行わなければならない。

② 秘密の保持

民間事業者は、本業務に関して厚生労働省、事業主団体及び事業者が開示した情報等（公知の事実等を除く。）並びに業務遂行過程で作成した提出物等に関する情報を漏えいしてはならないものとし、そのための必要な措置を講ずること。

民間事業者において、本業務に従事している者又は従事していた者は、本業務に関して知り得た秘密を漏らし、又は盗用してはならない。これらの者が秘密を漏らし、又は盗用した場合には、法第54条の規定により罰則が適用される。

なお、当該情報等を本業務以外の目的に使用又は第三者に開示してはならない。

③ 報告

民間事業者は、業務実施に関して、個人情報や機密情報等の漏えい又は漏えいが疑われる事象等が発生したときは、直ちに発生した事象等の詳細を厚生労働省に報告し、対応等について厚生労働省から指示を受けること。

(5) 契約に基づき民間事業者が講ずべき措置等

① 業務の開始及び中止

ア 民間事業者は、締結された契約に定められた業務開始日に、確実に本業務を開始しなければならない。

イ 民間事業者は、やむを得ない事由により、本業務を中止しようとするときは、あらかじめ、厚生労働省の承認を受けなければならない。

ウ 厚生労働省及び民間事業者は、天災地変、法令の制定又は改廃、その他著しい事情の変更により、本業務の中止、停止又は一部停止する必要があると認められる場合は、協議することができる。

② 法令の遵守

民間事業者は、本業務を実施するにあたり、適用を受ける関係法令を遵守しなくてはならない。

③ 禁止行為等

民間事業者において、本業務に従事する者は、次の事項に該当する行為をしてはならない。

ア 偽りその他不正の手段を用いること。

イ 本業務以外の業務に使用するために個人情報収集又は使用すること。

ウ 事業者に対して、金品又は役務の提供を要求すること。

エ 事業者から金品、手数料若しくは報酬を徴収すること、又は事業者に対して労務管理マニュアル等本業務において事業者に配付すべきと考えられる資料等を除き、金品を与えること。

④ 宣伝行為の禁止

民間事業者及びその事業に従事する者は、「厚生労働省」の名称並びにシンボルマーク、指導員等の本業務上の地位・名称を、民間事業者が自ら行う本業務以外の業務の宣伝に無断で使用してはならない。

⑤ 身分を示す証明書の提示

民間事業者は、本業務に従事する者が、新規起業事業場に対して普及指導を行うに当たっては、厚生労働省が承認し民間事業者が発行するその身分を示す証明書を携帯し、関係人にこれを提示しなければならない。

⑥ 帳簿の作成及び保存

民間事業者は、本業務に係る会計に関する帳簿書類を作成し、本業務を終了した日の属する年度の翌年度から起算して5年間保存しなければならない。

⑦ 権利の譲渡

ア 民間事業者は、委託契約に基づいた権利の全部又は一部を第三者に譲渡してはならない。

イ 民間事業者は、本業務の実施が第三者の特許権、著作権その他の権利と抵触するときは、その責任において必要な措置を講じなければならない。

⑧ 実施状況の公表

民間事業者は、本業務の実施状況を公表しようとするときは、あらかじめ厚生労働省の承認を受けなければならない。

⑨ 再委託

ア 民間事業者は、本業務の全部を一括して第三者に委託し又は請け負わせてはならない。

イ 民間事業者は、本業務の実施に当たり、その業務の一部を第三者に対して委託し又は請け負わせる場合には、原則としてあらかじめ企画書において、業務の範囲、理由、委託先等に対する報告徴収等について記載しなければならない。

ウ 民間事業者は、契約後やむを得ない事情により再委託を行う場合には、再委託に関する事項を明らかにした上で厚生労働省の承認を受けなければならない。

エ 民間事業者は、上記イ又はウにより再委託を行う場合には、再委託先から必要な報告を徴収することとする。

オ 民間事業者は、本業務の一部を再委託するときは、再委託先の行為について、厚生労働省に対して全ての責任を負うものとする。

カ 再委託先は、上記の秘密を適正に取り扱うために必要な措置、公正な取扱い、金品等の授受の禁止、宣伝行為の禁止、厚生労働省との契約によらない自らの事業の禁止等民間事業者が講ずべき措置については民間事業者と同様の義務を負うものとする。

キ 委託契約金額に占める再委託契約金額の割合は、原則2分の1未満とする。

⑩ 契約内容の変更

厚生労働省及び民間事業者は、やむを得ない事由により契約の内容を変更しようとする場合は、あらかじめ変更の理由を提示し、それぞれの相手方の承認を得た上、法21条に定める手続きを経なければならない。

⑪ 契約の解除、損害賠償、不可抗力免責等

ア 契約の解除

厚生労働省は、民間事業者が次のいずれかに該当するときは、民間事業者に対し委託費の支払を停止し、又は契約の全部又は一部を解除若しくは変更することができる。この場合、民間事業者が厚生労働省に対して、委託費の総額の100分の10に相当する額を違約金として支払わなければならない。その場合の算定方法については、厚生労働省が定める。ただし、同額を超過する増加費用及び損害が発生したときは、超過分の請求を妨げるものではない。

(ア) 法第22条第1項第1号イからチ又は同項第2号に該当するとき。

(イ) 暴力団員、暴力団関係者又は社会運動・政治活動標ぼうゴロ等の反社会的勢力の関係者を役員、業務を統括する者又は従業員としていることが明らかになったとき。

(ウ) 暴力団、暴力団関係者又は社会運動・政治活動標ぼうゴロ等の反社会的勢力と社会的に非難されるべき関係を有していることが明らかになったとき。

(エ) 再委託先が暴力団員、暴力団関係者又は社会運動・政治活動標ぼうゴロ等の反社会的勢力の関係者と知りながら、それを容認して再委託契約を継続させていることが明らかになったとき。

イ 損害賠償

民間事業者が本契約に違反したことによって、又は民間事業者若しくはその職員その他の本契約の履行に従事する者が故意若しくは過失によって厚生労働省に損害を与えたときは、民間事業者は、厚生労働省に対する当該損害の賠償の責めに任じなければならない。

ウ 不可抗力免責、危険負担

民間事業者は、上記事項にかかわらず、民間事業者の責めに帰することができない事由により、本業務の全部又は一部の実施が遅滞したり、不能となったりした場合は責任を負わない。

エ 延滞金

民間事業者は、概算払における委託費の残額又は預金利息、損害賠償金を厚生労働省の指定する期日までに支払わないときは、その支払期限の翌日から起算して支払のあった日までの日数に応じて、年5.0%の割合で計算した金額を延滞金として支払わなければならない。

⑬ 契約の解釈

契約に関して疑義が生じた事項については、その都度、民間事業者と厚生労働省とが協議するものとする。

10. 対象公共サービス実施民間事業者が対象公共サービスを実施するに当たり第三者に損害を加えた場合において、その損害の賠償に関し契約により当該公共サービス実施民間事業者が負うべき責任（国家賠償法の規定により国の行政機関等が当該損害の賠償の責めに任ずる場合における求償に応ずる責任を含む）に関する事項

本実施要項及び調達仕様書で示す全ての業務を実施するに当たり、民間事業者又はその職員その他の本業務に従事する者が、故意又は過失により、当該業務の受益者等の第三者に損害を加えた場合は次のとおりとする。

- (1) 厚生労働省が国家賠償法（昭和22年法律第125号）第1条第1項等に基づき当該第三者に対する賠償を行ったときは、厚生労働省は民間事業者に対し、当該第三者に支払った損害賠償額（当該損害の発生について厚生労働省の責に帰すべき理由が存する場合は、厚生労働省が自ら賠償の責に任ずべき金額を超える部分に限る。）について求償することができる。
- (2) 民間事業者が民法（明治29年法律第89号）第709条等に基づき当該第三者に対する賠償を行った場合であって、当該損害の発生について厚生労働省の責に帰すべき理由が存するときは、当該民間事業者は厚生労働省に対し、当該第三者に支払った損害賠償額のうち自ら賠償の責に任ずべき金額を超える部分について求償することができる。

11. 対象公共サービスに係る法第7条第8項に規定する評価に関する事項

(1) 調査の実施時期

厚生労働省は、本業務の実施状況について、内閣総理大臣が行う評価の時期を踏まえ、平成28年3月末時点における状況を調査する。

(2) 調査項目及び実施方法

厚生労働省は、従来の実績と民間事業者の実績を比較することができるように、民間事業者からの実績に係る報告（9.（1）①参照）を基に、次の（3）の調査項目について民間事業者の実施状況を調査する。

(3) 調査項目

- ① 業務目標の達成状況
- ② 本業務の運営に要した経費
- ③ その他本業務に関連する事項

12. その他対象公共サービスの実施に関し必要な事項

(1) 業務実施状況等の監理委員会への報告

厚生労働省は、民間事業者に対する会計法令に基づく監督・検査の状況について、業務終了後に官民競争入札等監理委員会へ報告するとともに、法第26条及び第27条に基づく報告徴収、立入検査、指示等を行った場合には、その都度、措置の内容及び理由並びに結果の概要を官民競争入札等監理委員会へ報告することとする。

(2) 民間事業者の責務

- ① 本業務に従事する者は刑法（明治40年法律第45号）その他の罰則の適用については、法第25条第2項により公務に従事する職員とみなされる。
- ② 民間事業者は、法第55条の規定に該当する場合は、30万円以下の罰金に処されることとなる。

なお、法第56条により、法人の代表者又は法人若しくは人の代理人、使用人その他の従業者が、その法人又は人の業務に関し、法第55条の規定に違反したときは、行為者を罰するほか、その法人又は人に対して同条の刑を科する。
- ③ 民間事業者は、会計検査院法（昭和22年法律第73号）第23条第1項第7号に規定する者に該当することから、会計検査院が必要と認めるときには、同法第25条及び第26条により、同院の実地の検査を受けたり、同院から直接又は厚生労働省を通じて資料又は報告等の提出を求められたり質問を受けたりすることがある。

(3) 厚生労働省の監督体制

- ① 本実施要項及び調達仕様書に示す業務全体に係る監督は、厚生労働省労働基準局監督課が行い、厚生労働省労働基準局監督課長を責任者とする。
- ② 本実施要項に基づく民間競争入札手続きに係る監督は、厚生労働省大臣官房会計課が行い、厚生労働省大臣官房会計課長を責任者とする。

(4) 著作権

- ① 民間事業者は、本業務の目的として作成される成果物に関し、著作権法（昭和45年法律第48号）第27条及び第28条を含む著作権の全てを厚生労働省に無償で譲渡するものとする。
- ② 民間事業者は、成果物に関する著作権者人格権（著作権法第18条から第20条までに規定された権利をいう。）を行使しないものとする。ただし、厚生労働省が承認した場合は、この限りではない。
- ③ ①及び②にかかわらず、成果物に民間事業者が既に著作権を保有しているもの（以下、「民間事業者著作物」という。）が組み込まれている場合は、当該民間事業者著作物の著作権についてのみ、民間事業者に帰属する。
- ④ 提出される成果物に第三者が権利を有する著作物が含まれる場合には、民間事業者が当該著作物の使用に必要な費用の負担及び使用許諾契約等に係る一切の手続きを行うものとする。

以上

普及指導員の委任・配置等

普及指導等を行う普及指導員（以下「指導員」という。）の委任、配置等については、次のとおりとする。

1 委任・配置

指導員については、受託者が委任し、本業務の遂行のために設置した拠点に配置する。その際、委任契約書を受託者との間で取り交わすこととする。

委任期間は、原則、平成27年4月1日から平成28年3月31日までの1年とすること。（なお、平成28年度については、原則、平成28年4月1日から平成29年3月31日までの1年とするが、受託者の判断で、平成27年度に引き続き、同一人に対して、再度、委任契約を結んで差し支えない。）

2 配置人員

業務実施計画等に基づいて必要な人員を配置すること。

なお、日額単価については、10,000円を上限として地域別最低賃金額を下回らない範囲で決定すること。

3 選任要件

- (1) 普及指導を行う上で必要な労働時間、休日・休暇制度及び労働災害防止について知識や経験を有している者（社会保険労務士、労務管理や安全衛生管理に関する実務経験を10年以上有する者またはそれらと同等以上の高度な専門性を有すると認められる者）であること。
- (2) 指導員として委任される者は、誓約書（守秘義務を果すことを約した文書）に署名し、受託者に提出すること。

4 指導員の業務内容

指導員は、コーディネーターの指揮・監督の下、次の業務を行うものとする。

- (1) 事業主等に対する適正な労務管理及び安全衛生管理の普及指導等
 - ・基本的な労務管理や安全衛生管理等の要点を解説したパンフレット等の配付及び説明
 - ・当該事業場の実態に即した適正な労働時間管理についての助言・指導
 - ・当該事業場の実態に即した長時間労働の抑制及び労働災害防止対策についての助言・指導
 - ・労働時間制度や安全衛生体制の適正な管理・手続等に関する説明
 - ・労働基準関係法令を遵守するにあたり必要となる関係諸帳簿の整備に関する助言・指導
- (2) 普及指導実施状況報告書の作成・報告
- (3) コーディネーターとの連絡調整

5 指導員に対する研修等

指導員に対しては、最新の法令や制度、判例等の情報提供や指導マニュアル、労務管理マニュアル等の内容を徹底させるための研修を年1回以上実施すること。

なお、研修に当たっては、開催場所、実施時期、カリキュラム、科目（地域の状況、課題等を含む）等を勘案した研修計画を策定して実施すること。

6 守秘義務

指導員は、委託業務に関して知り得た秘密を委託者の承認なしに他に洩らし、又は、他の目的に使用してはならないものとする。

7 指導員の補充

指導員に欠員が生じた場合は、速やかに補充できるよう配慮すること。

コーディネーターの配置等

新規起業事業場就業環境整備事業の実施に当たり、本業務を適切に実施するための要員として配置するコーディネーターの配置等については、次のとおりとする。

1 配置及び選任期間

コーディネーターについては、受託者において、普及指導員（別紙1参照）の中から選任し、本業務の遂行のために設置した拠点に配置する。

選任期間は、原則、平成27年4月1日から平成29年3月31日までの2年間とする。

2 コーディネーターの配置数等

配置員数については、業務実施計画等を考慮し、本業務遂行のために必要な人数を配置することとし、複数の都道府県又は地域を兼任させることも可能である。

また、コーディネーターの年稼働日数は60日以内、労働時間は、午前9時～午後5時の7時間（休憩1時間を除く）とすること。

なお、日額単価については、10,000円を上限とし、地域別最低賃金額を下回らない範囲で決定すること。

3 選任要件

- (1) コーディネーターは調整業務に明るい者であること。また、経理業務の経験者であることが望ましいこと。
- (2) コーディネーターに選任される者は、誓約書（守秘義務（以下の5参照）を果たすことを約した文書）に署名し、受託者に提出すること。

4 コーディネーターの業務内容

- (1) 新規起業事業場の把握
- (2) 業務実施計画の策定
- (3) 就業環境整備セミナーの企画及び運営
- (4) 就業環境整備セミナーに参加した事業場の課題や事業場からの要望等を把握
- (5) 新規起業事業場からの個別訪問の希望状況の把握及び実施時期の調整
- (6) 普及指導員に対する普及指導等の指導・監督等
- (7) 普及指導等実施状況の把握、分析及び報告
- (8) 本業務の周知及び活用を勧奨するための広報
- (9) 普及指導員に対する研修の実施
- (10) 本業務に係る経理

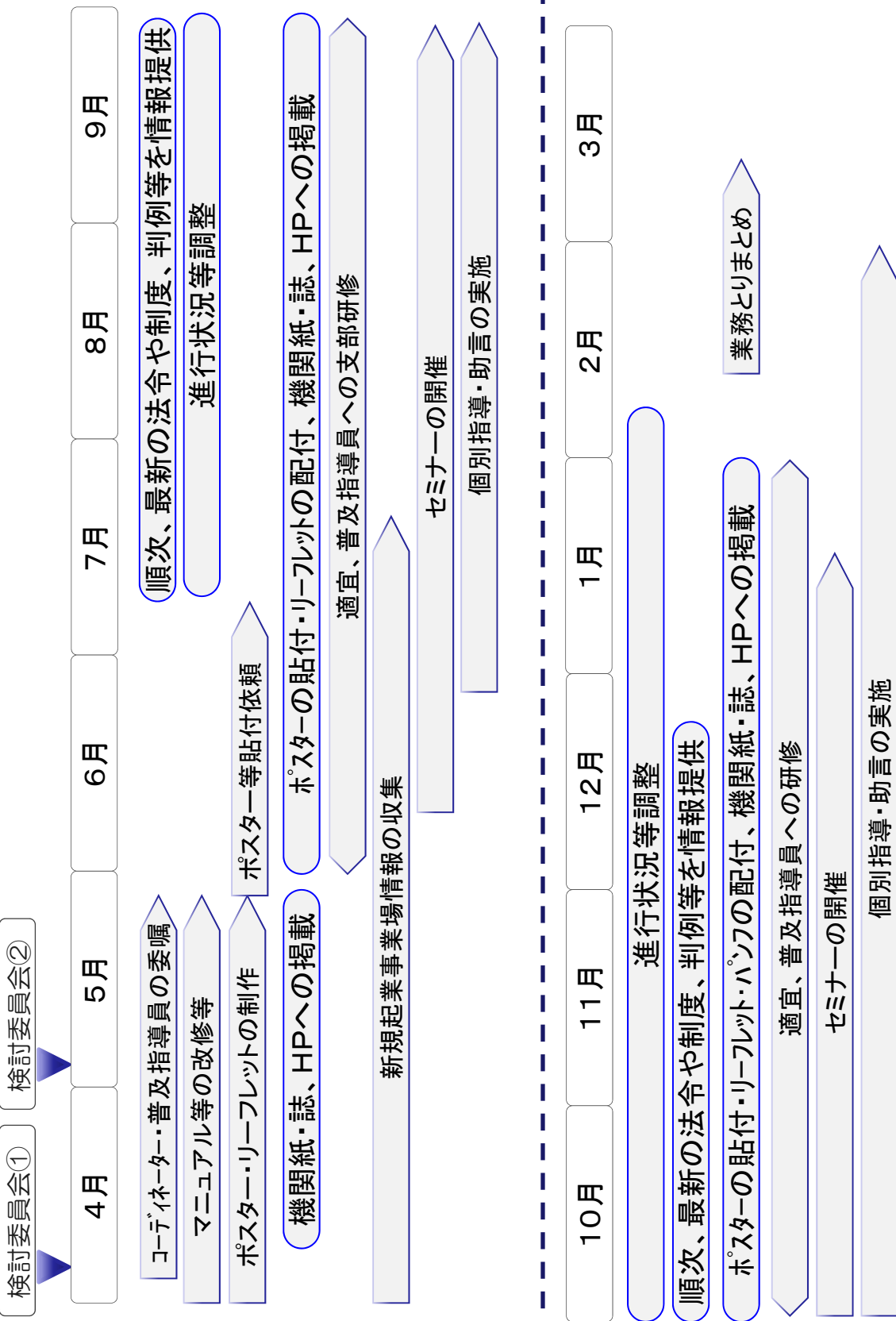
5 守秘義務

コーディネーターは、委託業務に関して知り得た秘密を委託者の承認なしに他に洩らし、又は、他の目的に使用してはならないものとする。

6 コーディネーターの補充

コーディネーターに欠員が生じた場合は、速やかに補充できるよう配慮すること。

新規起業事業場就業環境整備事業、年間スケジュール（例）



※ 事業2年目については、前期受託者が実施する、次期受託者に対する引継ぎに必要な資料を作成する。

検討委員会実施要領

本業務における検討委員会（以下「委員会」という。）については、この要領により実施する。

1 委員会の開催目的

本業務を開始するに当たって、新規起業事業場が不足しがちな基本的な労務管理や安全衛生管理の項目について検討し、労務管理マニュアルや指導マニュアル、本業務周知用のポスター、リーフレットの作成を行うための委員会を開催することとする。

また、委員会においては、①就業環境整備セミナーの開催場所、回数、時期、②普及指導の実施回数等を定めた年間の「業務実施計画」の内容についても検討し、必要な助言を行うこととする。

2 開催時期・内容等

委員会は年間2回以上開催すること。

(1) 委員会の構成員

有識者4名以上

なお、委員は、労務管理、安全衛生管理等について大学教授相当の学識経験を有する者並びに以下の者とする。

ア 社会保険労務士の資格を有する者

イ 労務管理や安全衛生管理に関する実務経験を10年以上有する者

ウ 上記ア、イと同等以上の高度な専門性を有すると認められる者

(2) 開催時期（目処）

ア 第1回委員会

各年度4月

イ 第2回委員会以降

適宜、作成する物の内容の取りまとめが終わるまで開催

※その他、必要に応じ適宜開催すること。

(3) 内容（1回当たり概ね3時間程度）

ア 第1回委員会

・座長の選出

・労務管理マニュアル及び指導マニュアルの検討

・業務実施計画の検討

イ 第2回委員会

第1回委員会での指摘等を踏まえた

・労務管理マニュアル及び指導マニュアルの検討

・業務実施計画の検討

3 その他

委員会の協議内容等については、コーディネーターに伝達すること。

コーディネーターは委員会の協議内容等を普及指導員に情報伝達する等有効活用を図る情報伝達体制を整えること。

就業環境整備セミナー実施要領

新規起業事業場に対して、適正な労務管理や安全衛生管理に係る知識を習得させる観点から、基本的な労務管理や安全衛生管理の要点について、新規起業事業場のニーズやその時々重点事項等を踏まえながら、就業環境整備セミナー（以下「セミナー」という。）を開催する。

1 対象事業及び参加事業数

セミナーの対象事業は、①会社設立又は分社化してから原則5年以内の事業場、②異業種へ進出してから原則5年以内の事業場、③初めて労働者を雇い入れてから原則5年以内の事業場とすること。

1セミナー20事業場程度の出席を目標として、事業主が参加しやすい場所で開催する等、各拠点において必要な回数を実施すること。

なお、開催回数については、全都道府県で少なくとも1回ずつ、全国で54回以上開催を行うこと。

2 主な業務内容

(1) セミナーへの開催案内と参加勧奨

経営者団体等に依頼して本業務周知用のポスターやリーフレット等を配布、HPへの掲載、各種団体の機関紙・誌への掲載を依頼するなどにより、セミナーの開催を案内し、新規起業事業場のセミナーへの自発的な参加を促すこと。

また、把握した新規起業事業場に対しては、ダイレクトメール、電話等によりセミナーへの参加勧奨を行うこと。

(2) 会場設営

(3) 資料配布

労務管理マニュアル、講師説明資料のほか、普及指導利用申込書、セミナーの満足度等に関するアンケート等を配布する。

3 説明項目等

セミナーにおいては、新規起業事業場として対応すべき基本的な労務管理・安全衛生管理の要点を理解させることに主眼を置いて解説すること。このため、セミナーの講師については、普及指導員、コーディネーター又は労働時間、休日・休暇制度及び労働災害防止について知識や経験を有している者（社会保険労務士、労務管理や安全衛生管理に関する実務経験を10年以上有する者またはそれらと同等以上の高度な専門性を有すると認められる者）が行うこととすること。

具体的には以下の各項目を内容とすること。

(1) 労働時間、休日、休憩、年次有給休暇関係

①労働時間管理

②弾力的な労働時間制度の活用（変形労働時間制、裁量労働等）

③時間外労働・休日労働協定の締結と届出等

④休憩時間の確保

⑤年次有給休暇の確保

(2) 安全管理・衛生管理関係

- ①安全衛生管理体制の確立
- ②危険な機械設備、有害な業務の安全衛生対策
- ③健康診断の実施

(3) その他

- ①労働保険、社会保険関係
- ②労働条件明示、就業規則の作成及び届出等
- ③賃金の支払、解雇の予告と解雇制限等
- ④法定書類の整備（適用事業報告、労働者名簿、賃金台帳、年齢証明等）

4 説明用資料

セミナーで用いる説明用資料については、セミナーの内容、水準等、全国斉一性を確保する観点から、労務管理マニュアルを用いること。

5 旅費等

セミナーの説明者に係る旅費、日当及び宿泊費は、国家公務員等の旅費に関する法律（昭和 25 年法律第 114 号）に基づく国家公務員等の旅費支給規程に準じて支払うこと。

なお、旅費、日当及び宿泊費については、一般職の職員の給与に関する法律（昭和 25 年法律第 95 号）第 6 条第 1 号イに示す行政職俸給表（一）の 5 級相当以下の区分で支払うこと。

6 その他

就業環境整備セミナーの終了時に、参加した事業主に対し、セミナーの内容についての満足度等に関するアンケート調査を実施すること。

普及指導実施要領

1 概要

新規起業事業場については、起業などした後なるべく早い段階で、労働時間制度等の整備と労働時間管理の適正化を進めて長時間働を抑制するなど労働条件を整備するとともに、安全衛生管理体制の確立や労働者の健康確保ができるようにすることが重要である。

このため、新規起業事業場に労務管理・安全衛生管理の専門家である普及指導員を派遣し、当該事業場が適正な就業環境を形成できるよう支援することとする。

2 普及指導事業数

普及指導を行う事業場数については、年間 400 事業場以上とすること。

3 指導・助言等

普及指導は、これを希望する事業場に普及指導員が赴くことにより実施する。具体的には以下のとおりとする。

なお、指導・助言等のために事業場を訪問する回数は1事業場当たり2回とする。ただし、事業場の実態等によっては、2回を超えることができるものとする。

(1) 第1回事業場訪問

ア 事業の趣旨・目的を説明する。

イ 事業場の労務管理・安全管理の実態を把握する。(労働基準関係法令に抵触する疑いがある場合は、改善に向けた指導・助言を行う。)

ウ 実態の改善に向けた事業主の意向を確認する。

エ 関係法令等を説明する。

(2) 第2回事業場訪問前作業

ア (1)において把握した当該企業の労務管理・安全衛生管理の実態における法令上の問題点等を整理する。

イ アにおいて整理した問題点等を踏まえた指導・助言文書を作成する。

(3) 第2回目事業場訪問

ア (2)で作成した指導・助言文書の内容を説明する。

イ 指導・助言文書を交付する。

ウ 普及指導に係る満足度等の調査を行う。((1)において指導・助言を行った場合は、その後の改善状況について確認する。)

(4) 訪問終了後

指導・助言等の後に、事業場からの電話等による質問・相談にも応じるなど、フォローアップも適宜行う。

(新規起業事業場就業環境整備事業) 提案書等評価基準表 (27年度)

27年度						
項目 番号	分類	内容	評価基準		配点 (満点)	加点項目 ウエイト 1倍~4倍
			必須項目 (11項目)	加点項目 (15項目)		
1 業務の実施に係る体制						
1	①事務所の設置	本業務を遂行するための拠点を設けているか	○		必須	-
2		コーディネーターや普及指導員が効果的に活動できるよう、利便性を考慮した場所に拠点を設置しているか		○	15	×1
3	②人員体制 ア 普及指導員	普及指導員の選任要件、業務内容、配置人員、研修等について、実施要項どおりの内容となっているか	○		必須	-
4		普及指導員に欠員が生じた場合は、速やかに補充ができる体制となっているか		○	30	×2
5		普及指導員の活動日数、新規起業事業場の訪問予定件数について、月ごとの目標数等を定める等により、業務の目標を達成し得る水準となっているか		○	45	×3
6	イ コーディネーター	コーディネーターについて、契約締結後、事業開始日までに、実施要項に記された基準にそって配置できることとなっているか	○		必須	-
7		コーディネーターの選任要件、業務内容、配置人員等について、実施要項どおりの内容となっているか	○		必須	-
8		コーディネーターに欠員が生じた場合は、速やかに補充ができる体制となっているか		○	30	×2
小計					120	

(新規起業事業場就業環境整備事業) 提案書等評価基準表 (27年度)

項目 番号	分類	内容	27年度		配点 (満点)	加点項目 ウエイト 1倍~4倍
			評価基準			
			必須項目 (11項目)	加点項目 (15項目)		
2 業務内容						
9	①業務目標の設定等	就業環境整備セミナー開催数、就業環境整備セミナー参加事業場数、普及指導員の個別訪問による普及指導実施事業場数等に係る業務達成のための目標が定められているか	○		必須	-
10	②新規起業事業場の把握	新規起業事業場の把握方法について、具体的に定められているか	○		必須	-
11	③業務実施計画の策定	就業環境整備セミナー開催場所、回数、時期、普及指導の実施回数等を定めた年間の業務実施計画が策定されているか	○		必須	
12	③検討委員会等の開催	検討委員会の構成員について、労務管理等の知識・経験がある等実効ある体制となっているか		○	45	×3
13		労務管理マニュアル等の作成について、事業者にとってより活用しやすいものとなるような検討手法が提案されるなど、効果的な検討委員会の開催が計画されているか		○	30	×2
14	⑥その他の事項	以下の事項も含め、具体的なスケジュールが定められているか ・「労務管理マニュアル」「指導マニュアル」「周知用ポスター、リーフレット」の作成時期等（4月末までの作成・配布を目処（2（3）⑤イ）参照） ・新規起業事業場に対する就業環境整備セミナーへの参加勧奨	○		必須	-
15		事業目標達成のため、創意工夫や先進的な取り組みが予定されているか		○	45	×3
16		ポスターの掲示・リーフレットの配置など、商工会議所、都道府県労働局、労働基準監督署、公共職業安定所等と具体的な連携・協力体制が計画されているか		○	45	×3
17		事業主団体と、具体的にどのような連携・協力体制が計画されているか（就業環境整備セミナー開催における連携も含む）		○	45	×3
18		「情報等の保護及び管理」について、適切な管理体制（情報管理規程の作成等）が定められ、情報漏えいが発生した場合の対応マニュアルが適切に定められているか		○	45	×3
19		業務用パソコン等を使用する場合、情報漏えい防止及びデータ保護の措置がとられているか	○		必須	-
21		財務諸表が作成されるとともに、本事業に係る経費等に関し、他の事業と明確に区分して経理を行う財務管理体制になっているか	○		必須	-
22		応募者の財務状況は健全か（財務状況からみて本事業を完遂できると認められるか）	○		必須	-
23		本事業のHPを作成する等により、本事業について広く事業主に周知できるよう、工夫がなされ、「労務管理マニュアル」、「周知用リーフレット」について、当該HP等からのダウンロード等により容易に入手できるようになっている等工夫がなされているか		○	45	×3
小計					300	

(新規起業事業場就業環境整備事業) 提案書等評価基準表 (27年度)

27年度						
項目 番号	分類	内容	評価基準		配点 (満点)	加算項目 ウエイト 1倍~4倍
			必須項目 (11項目)	加算項目 (15項目)		
3 事業実績等						
24	事業実績等	応募者が直近3年間に類似事業(セミナー開催、指導業務、ポスター制作等)を実施した実績があるか(厚生労働省の委託事業以外も含む)		○	30	×2
25		応募者が国、地方公共団体等の公的機関から、他に事業の委託等を受けた実績があるか		○	15	×1
小計					45	
4 その他						
26	その他	企画提案会において、事業趣旨を踏まえ、提案内容について十分な説明が行われ、質問等に適切に回答できていたか		○	45	×3
27		その他評価すべき事項(本事業の目的を推進するために有益な提案がなされているか、創意工夫がなされているか等)があるか		○	30	×2
小計					75	
合計					540	

(別紙8)

平成 年 月 日

支出負担行為担当官
厚生労働省労働基準局労災補償部労災管理課長 殿

参加適合証明書

所在地
商号又は名称
代表者氏名 印

本証明書の全ての記載事項並びに下記（４）及び（９）③の添付書類について、事実と相違ない事を誓約いたします。

記

- （１）競争の導入によるサービスの改革に関する法律（平成 18 年法律第 51 号）第 15 条において準用する同法第 10 条各号（ただし第 11 号を除く。）に該当しない者であること。
- （２）予算決算及び会計令第 70 条の規定に該当しない者であること。なお、未成年者、被保佐人又は被補助人であって、契約締結のために必要な同意を得ている者は、同条中、特別の理由がある場合に該当する。
- （３）予算決算及び会計令第 71 条の規定に該当しない者であること。
- （４）平成 26・27・28 年度厚生労働省競争参加資格（全省庁統一資格）において、「役務の提供等」のうち営業品目「その他の役務」で、A、B 又は C 等級に格付されている者であること。
- （５）資格審査申請書又は添付書類に虚偽の事実を記載していないと認められる者であること。
- （６）経営の状況又は信用度が極端に悪化していないと認められる者であること。

(7) 暴力団員又は暴力団関係者又は社会運動・政治活動標ぼうゴロ等の反社会的勢力の関係者を役員、業務を統括する者又は従業員としていない者であること。

(8) 暴力団又は暴力団関係者又は社会運動・政治活動標ぼうゴロ等の反社会的勢力と社会的に非難されるべき関係を有していない者であること。

(9) 次に掲げるすべての事項に該当する者であること。

なお、本公示における法令等違反した者の範囲については、金融商品取引法（昭和 23 年法律第 25 号）第 193 条の規定に基づく財務諸表等の用語、様式及び作成方法に関する規則（昭和 38 年大蔵省令第 59 号）で定められた用語のうち「親会社」、「子会社」、「関連会社」の範囲とする。

① 過去 3 年間に於いて、労働基準関係法令の規定に違反し、労働基準監督機関から是正勧告又は使用停止等命令を受けていないこと（これらを受けていた場合は、提案書提出時に於いて、是正勧告又は使用停止等命令の内容を確実に是正していること。）。

② 提案書提出時に於いて、過去 10 年間に、労働基準関係法令違反による司法処分を受けていないこと。

③ 労働保険・厚生年金保険・全国健康保険協会管掌健康保険又は船員保険の未適用及びこれらに係る保険料の未納がないこと（企画書提出時等に於いて、直近 2 年間の保険料の未納がないこと。）。

④ 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律第 123 号）に基づく障害者雇用率以上の身体障害者、知的障害者又は精神障害者を雇用していること、又は障害者雇用率未達成であってもすでにハローワークに雇入れ計画を提出し障害者の雇用に関して改善を図っていること。ただし、障害者雇用率の対象とならない場合を除く。

⑤ 高年齢者等の雇用の安定に関する法律（昭和 46 年法律第 68 号）に基づく高年齢者雇用確保措置を講じていること。

(10) 契約担当官等から指名停止を受けている期間でないこと。

以上

従来の実施状況に関する情報開示

1 従来の実施に要した経費(委託費の額(契約額の詳細は別添1のとおり))

区分	平成23年度		平成24年度		平成25年度	
	契約額	精算額	契約額	精算額	契約額	精算額
1 金額(単位:円)	81,408,356円	79,538,179円	75,996,433円	73,951,612円	76,538,998円	76,538,998円

※ 平成23年度と平成24年度を比較して、人件費と業務費の内訳が大きく異なっている理由は、受託者における本事業の実施体制が変更になったことによるものである。(人件費の減)

2 事業の実施に要した人員(選任要件等については、別紙1及び2のとおり、また、都道府県別の配置状況は別添3のとおり)

区分	平成23年度	平成24年度	平成25年度
	実績数	実績数	実績数
普及指導員(※)	149人	150人	151人
うちコーディネーター	52人	52人	51人
うちコーディネーター以外	97人	98人	100人

※ 普及指導員の配置に関する要件は実施要項別紙1に記載しているとおりであり、都道府県別や地域別の配置といった要件は課していない。

3 施設及び設備:詳細は別添2のとおり

区分	平成23年度	平成24年度	平成25年度
事務所経費	1,221,626	1,817,320	1,706,278

4 目標及び達成の程度(都道府県別実績数は別添3のとおり)

区分	平成23年度			平成24年度			平成25年度		
	目標数	実績数	達成割合	目標数	実績数	達成割合	目標数	実績数	達成割合
1 就業環境整備セミナー開催数	94回	88回	93.6%	54回	61回	113.0%	54回	65回	120.4%
2 就業環境整備セミナー参加事業場数	—	—	—	1,620社	2,343社	144.6%	1,620社	2,486社	153.5%
3 普及指導実施事業場数(※)	400社	453社	113.3%	400社	418社	104.5%	400社	434社	108.5%

※ 申込みがあったものについては全件実施

5 その他の事業の実施状況

区分	平成23年度	平成24年度	平成25年度
	実績数	実績数	実績数
○検討委員会			
1 委員会開催回数	2回	2回	2回
2 経費	135,676円	157,816円	159,552円
3 委員への謝金(1人1回当たり)	9,900～10,900円	9,900～10,900円	9,900～10,900円
○セミナー			
1 講師謝金(※)	720,000円	750,000円	840,000円
2 会場費	679,350円	547,026円	612,048円
○研修業務(普及指導員対象)			
1 研修実施回数	1回	1回	1回
2 受講者数	149人	150人	151人
○アンケート調査(普及指導)			
1 回収率	99.8%	100.0%	99.3%
2 結果			
ア 有益だった	99.6%	99.8%	99.5%
イ 改善した(1年以内の予定を含む)	97.1%	94.3%	94.5%
○周知用ポスター等の作成			
1 ポスター	13,200部	20,000部	20,000部
2 リーフレット	57,000部	100,000部	100,000部

※ 普及指導員、コーディネーターが講師を務める場合、所定の日額単価又は講師謝金を支払っている。

6 セミナー会場(平成25年度)については別添4、業務フロー図については別添5、厚生労働省内部部局の組織図については別添6、指導マニュアルについては別添7、労務管理マニュアルについては別添8、周知用ポスターについては別添9、周知用リーフレットについては別添10を参照のこと。

また、事業主説明会及び研修のカリキュラム例については別添11、別添12を参照のこと。