

「人材不足分野における人材確保のための
雇用管理改善促進事業」（啓発実践コース・建設分野）

仕 様 書

千葉労働局 職業安定部

職 業 対 策 課

1 件名

人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業（啓発実践コース・建設分野）

2 事業実施期間

契約締結日から平成 28 年 3 月 31 日までとする。

3 事業の概要

人材不足分野のうち、復興事業の本格化、アベノミクスによる公共事業の増加、2020 年東京五輪開催決定に伴う需要の拡大が見込まれる建設分野においては、雇用管理の改善に関する法律に基づき策定される雇用管理改善計画において事業主が取り組むべき雇用管理改善の方向性がある程度示されているが、建設業が抱える構造的な特性の影響もあり、個々の事業主における雇用管理改善の取組を通じた「魅力ある職場づくり」に対する意識は高いとは言えない状況にある。

また、建設分野では、少子高齢化が進む中で若年層の構成比率の減少が顕著であり将来的な技能労働者の不足が強く懸念されている。

このため、建設分野において、雇用管理改善を通じた「魅力ある職場づくり」の必要性やメリット等についてセミナーを開催することにより広く普及・啓発するとともに、個別の企業に対しても積極的な訪問相談により「魅力ある職場づくり」の必要性やメリットの啓発を行い更には具体的な取組を促すことにより、業界全体で「魅力ある職場づくり」への意識の底上げを図り、高い意欲と能力を持つ労働者が安心して働くことのできる労働環境のための雇用管理改善を推進し、将来を担う若年労働者等を含む人材の確保を図る。

4 調達単位

本入札においては、「人材不足分野における人材確保のための雇用管理改善促進事業」（啓発実践コース）のうち、建設分野に係る調達を行うため、「7 事業内容」を踏まえて企画を提案すること。

5 事業実施地域

各都道府県を区域とする。

6 対象とする人材不足分野

建設分野

日本標準産業分類の大分類 D に該当する分野

なお、建設分野のうち特定の分野を対象とすることを希望する場合は、日本標準産業分類（平成 25 年 10 月改訂）の中分類～細分類の単位で具体的な分野を提案すること（但し、可能な限り広く実施することが望ましいこと）。

（例）職別工事業（日本産業分類中分類 07 に該当する分野）

7 事業内容

本事業が円滑に進められるよう、少なくとも以下の点について、業務の遂行を確保すること。

また、業務の遂行に当たっては、企画内容を提案した書類（以下「提案書」という）の内容を基本に、本事業の趣旨に沿ったより効果的なものとなるよう逐次、都道府県労働局職業安定部職業対策課（以下「職業対策課」という。）と協議すること。

なお、提案書には、以下の業務の実施スケジュールも含め、全て記載すること。さらに、本仕様書記載事項以外にも、有意義と考えられる企画があれば提案すること。

(1) 啓発実践推進委員会の設置

受託者は、事業の計画的かつ効果的な実施のため、事業の企画立案や事業の実施計画の策定・進捗管理、報告書のまとめ等を行う啓発実践推進委員会を設置する。

ア 受託者は、下記(2)から(5)に掲げる業務の企画立案、実施計画の策定・進捗管理等を行うため、啓発実践推進委員会を設置する。

イ 啓発実践推進委員会は、年 2 回から 4 回程度開催する。なお、労働局の求めに応じて事業の進捗状況を報告すること。

ウ 委員の数は、委員長を含め原則として 6 人を上限とする。

エ 啓発実践推進委員会は、業界団体等の関係者、学識経験者・実務家等により構成すること。（建設分野については、可能な限り国土交通省地方整備局または都道府県建設業主幹部局の担当者をオブザーバーに加えること。）

オ 委員には、謝金、旅費を支出することができる。

カ 啓発実践推進委員会には、職業対策課がオブザーバーとして参加する。

キ 受託者は、下記(2)イの雇用管理改善啓発セミナー及び(3)適正な雇用管理に係る個別的な普及・啓発の実施より前に開催される啓発実践推進委員会において、国の雇用管理改善計画や業界内の各種提言等を踏まえて事業主が重点的に取り組むべきと考えられる雇用管理制度を提案すること。また、普及啓発する企業の企業規模や地域のバランスを考慮した事業計画を説明すること。

(2) 適正な雇用管理に係る集団的な普及・啓発の実施

受託者は、適正な雇用管理に係る集団的な普及・啓発の実施として、以下の取組を行う。

ア 普及・啓発等のためのリーフレット等の作成・配付

受託者は、本事業の趣旨・目的や、雇用管理改善を通じた「魅力ある職場づく

り」の必要性やメリット等を盛り込んだリーフレット（片面又は両面 1 枚程度のもの）を作成し、建設分野の業界団体や経済団体等に対して会員企業向けの周知・広報を依頼するほか、関係行政機関に対してリーフレットの配置を依頼するなど、本事業の活用促進のための周知・広報を行うこと。

なお、リーフレットの作成・配付に当たっては、必要に応じて以下の事項について業界団体等に対するヒアリングを実施するなど、業界団体等と連携すること。

- (ア) 業界全体の動向、先行き
- (イ) 業界の人材不足の状況とその要因
- (ウ) 従業員の雇用管理上の共通課題
- (エ) 課題の解決に向けた業界団体としての方策・考え
- (オ) その他、本事業を効果的に進めるに当たり必要だと考えられる事項

イ 雇用管理改善啓発セミナー

受託者は、建設分野における雇用管理改善の気運を高めるため、以下の事項を全て含んだセミナーを原則 2 回以上開催する。

- (ア) 建設分野における労働情勢、雇用環境の現況と課題
- (イ) 雇用管理改善を通じた「魅力ある職場づくり」の必要性やメリット
- (ウ) 雇用管理改善に取り組む事業主に対する国の支援施策
- (エ) 雇用管理に係る意識アンケート（下記 7(3)ア(イ) b の相談支援の希望に係る項目を含む）

(3) 適正な雇用管理に係る個別的な普及・啓発の実施

受託者は、適正な雇用管理に係る個別的普及・啓発の実施として、主として中小企業に雇用管理アドバイザー（11(2)イ「雇用管理アドバイザーの配置」を参照）を派遣し、以下の取組みを行う。

ア 一般啓発（短期啓発）

受託者は、建設分野の啓発対象となる企業を訪問し、適正な雇用管理に係る普及・啓発を行う。

(ア) 一般啓発の対象企業

一般啓発の対象企業（以下「一般啓発対象企業」という）は、原則として常時 5 人以上の労働者を雇用する雇用保険適用事業主であって（常時 5 人以上の企業の確保が困難な場合は 5 人未満の雇用保険適用事業主を対象企業とすることも可とする）、以下のいずれかに該当する建設企業の中から選定すること。

- a 上記 7(2)アの実施に伴い業界団体等から普及啓発の推薦等があった企業（業界団体の会員企業及び会員企業と関係のある企業のほか、その他推薦等があった企業を含む）

- b その他、啓発実践推進委員会又は職業対策課が提示する企業、又は提示する基準に該当する企業

(イ) 一般啓発対象企業に対する取組内容

上記7(3)ア(ア)の企業を対象に以下の取組を実施する。

- a 雇用管理改善を通じた「魅力ある職場づくり」の必要性やメリットについて理解させるとともに、具体的な雇用管理改善を検討するよう啓発する。その際、各訪問企業の雇用管理の状況に応じて、上記7(2)イの雇用管理改善啓発セミナーに準じた普及啓発を行うものとする。
- b 上記aが契機となり、具体的な雇用管理改善に向けた相談支援が必要となった事業主等に対して、下記(a)から(g)に留意の上、雇用管理制度導入のための相談支援及び制度提案を実施する。
 - (a) 一般啓発対象企業の抱える雇用管理上の課題を離職率や労働条件、雇用管理の取組みの現状等を聴取するなどにより的確に把握すること。
 - (b) 把握した課題の整理・分析を行い、その解消に資する雇用管理制度を下記8で示す制度を参考に提案すること。
 - (c) 提案した雇用管理制度の導入のための丁寧な助言・援助を行うこと。
 - (d) 雇用管理制度導入のための相談支援及び制度提案は上記aの啓発を含め1社あたり概ね4人日以内となるよう効果的・効率的に実施すること。
 - (e) 各一般啓発対象企業の概要、雇用管理上の課題、提案した雇用管理制度をまとめた企業訪問レポート（別紙1）を作成すること。
 - (f) 雇用管理制度導入のための相談支援及び制度提案の対象には、上記aにより啓発を行った企業のほか、以下のような雇用管理改善に係る具体的な相談支援が必要と認められる企業も対象とすること。
 - ・ 上記7(2)イの雇用管理改善啓発セミナーに参加し、アンケート調査において具体的な雇用管理改善に向けた相談支援を希望する事業主
 - ・ 厚生労働省職業安定局雇用開発部雇用開発企画課建設・港湾対策室が委託実施する「雇用管理研修」を受講し、アンケート調査において具体的な雇用管理改善に向けた相談支援を希望する事業主。
 - (g) 相談支援を通じて雇用管理改善の提案を43社以上することを目標とする。

イ 重点啓発（長期啓発）

受託者は、一般啓発対象企業として上記7(3)ア(イ)bの相談支援を開始した中小企業であって、下記(ア)に該当する企業を対象に、他の事業主が雇用管理上の課題に取り組む上で参考となる実践的な事例として普及・啓発することを目的に、長

期の相談支援を実施する。

(ア) 重点啓発の対象企業

重点啓発の対象企業（以下「重点啓発対象企業」という）は、以下のいずれにも該当する企業について、事前に労働局に協議をした上で、一般啓発対象企業から切り替えて実施することを基本とする。

- a 下記(ウ)の確認事項について事業主の了解が得られる場合であって、企業概要（従業員数・資本金等の企業規模、建設分野における業種、事業内容、創業年など）、雇用管理上の課題、制度導入の経過、制度の概要等を事例集として原則公開できるケース（但し、企業名については非開示を基本とするが、各事業主の意向を確認の上で、啓発実践推進委員会又は労働局に協議の上で取扱を決定するものとする。）。
- b 下記8で示す雇用管理制度のうち、(1)評価・処遇制度、(2)研修体系制度、または(4)休暇・労働時間制度の項中にあるいずれかの雇用管理制度の導入が効果的であるケース。または、実践的な事例として特に取り上げるべきと考えられるケース。
- c 概ね10人以上の労働者を雇用する雇用保険適用事業主を中心とするものであること（但し、労働者が10人未満の雇用保険適用事業主に実践的事例として取り上げるべき事例が多い場合はこの限りではない。）。

(イ) 重点啓発対象企業に対する取組内容

上記7(3)ア(イ)b(a)～(c)の留意事項に加え、以下のaからfに留意のうえ雇用管理制度導入の相談支援を実施する。

- a 重点啓発対象企業の抱える雇用管理上の課題の把握にあたっては、必要に応じて従業員に対するヒアリングを行うこと。
- b 必要に応じて専門分野の異なる複数の雇用管理アドバイザーを派遣することを含め、導入のためのきめ細かな助言援助を行うこと。
- c 相談支援により雇用管理制度を導入した啓発対象企業に対し、事業主の雇用管理に対する意識の変化や、従業員の働きがい・働きやすさに関する意識の変化、今後の継続就業の意思など、当事者の内面的な意識の変容の状況についても可能な限り聴取すること。
- d 雇用管理制度導入の相談支援は1社あたり概ね11人日以内（一般啓発支援時に要した人日を含む）となるよう効果的・効率的に実施すること。
- e 各重点啓発対象企業の概要、雇用管理上の課題、提案した制度の導入支援の内容・経緯、制度導入の検討過程で生じた課題とその解決方法等をまとめた企業訪問レポート（別紙2）を作成すること。
- f a～eの取組を通じて、他の事業主が雇用管理上の課題に取り組む上で参考となる実践的な事例を、7社以上創出すること。

(ウ) 重点啓発対象企業の選定の際の確認事項

対象企業の選定に当たっては、重点啓発対象企業事業主から以下の a～i の事項について確認を得ること。

- a 事業所において「雇用管理責任者」を選任し、かつ、その選任した者の氏名を当該事業所に掲示すること等により周知すること。
- b 雇用管理アドバイザーによるヒアリング、資料要求に対し、真摯に対応すること。
- c 雇用管理アドバイザーによる従業員へのヒアリングに対し、従業員の理解・協力を求めること。
- d 雇用管理アドバイザーのヒアリングを受けた従業員に対し、一切の不利益取扱、差別的取扱を行わないこと。
- e 雇用管理アドバイザーの提案する雇用管理制度の導入の可否について、真摯に検討すること。
- f 雇用管理アドバイザーによるフォローアップ等について、真摯に対応すること。
- g 導入した雇用管理制度について、真に人材確保に資する制度となるよう事業主自ら積極的に関与し、効果的に運用すること。
- h 導入する雇用管理制度については、可能な限り労働協約又は就業規則（別に定める規定を含む。）に盛り込むこと。なお、これらへの規定がなじまない制度については、労働者全員に対する周知・閲覧が可能となる形で掲示すること。
- i 導入支援の内容・過程について、他の事業主が雇用管理上の課題に取り組む上での実践的事例として参考となる場合に、本事業において、他の事例ととりまとめの上で、パンフレットに掲載する等により広く普及啓発する予定であること。

(4) 雇用管理改善事例の普及・啓発事業

上記 7(3)イの重点啓発企業が取り組んだ雇用管理改善について作成された企業訪問レポート等を踏まえ、好事例や効果的な雇用管理改善方策を普及・啓発するためのセミナー（「魅力ある職場づくり実践セミナー」以下同じ）を年1回開催すること（広く建設事業主に普及・啓発可能な業界紙等への掲載に代えることも可とする）。

また、建設分野の事業主に重点啓発企業に係る雇用管理改善の好事例を広く普及・啓発するためのパンフレット等の広報用資料を作成し、建設分野の業界団体や経済団体等を通じた周知広報の依頼、関係行政機関に対するパンフレットの配

置の依頼、ホームページへの掲載等により、魅力ある職場づくりの普及・啓発に取り組むこと。

なお、パンフレットの構成は、下記 7(5) 報告書作成のり(エ)「各重点啓発企業に対する雇用管理制度導入支援の詳細報告」に示している a～g の項目を踏まえ、重点啓発対象企業 1 社あたり 4 ページ程度にまとめたものを 1,200 部作成すること（企業名については非開示を基本とするが、各事業主の意向を確認の上で、啓発実践推進委員会又は労働局に協議の上で取扱を決定するものとする。その他の項目は労働局と協議の上で決定する。必要部数については契約締結後に労働局と再度協議して決定する）。

(5) 報告書の作成

受託者は、上記(1)から(4)の取組内容について、報告書を作成すること。

報告書は、以下の事項について網羅すること。

ア 啓発実践推進委員会の設置に関する事項

- (ア) 啓発実践推進委員会開催の日時、構成員、出席者等
- (イ) 検討内容・結果

イ 適正な雇用管理に係る集団的な普及・啓発の実施に関する事項

- (ア) 業界団体等を通じた事業の周知
 - a 周知を行った業界団体名
 - b 周知に際して使用したリーフレット
- (イ) 業界団体等に対するヒアリング
 - a ヒアリング実施団体一覧
 - b ヒアリング結果の概要
- (ウ) 雇用管理改善啓発セミナー
 - a 出席企業等の一覧（業種別に整理）
 - b セミナー資料
 - c アンケート結果
- (エ) 魅力ある職場づくり実践セミナー
 - a 出席企業等の一覧（業種別に整理）
 - b セミナー資料

ウ 適正な雇用管理に係る個別的な普及・啓発の実施に関する事項

- (ア) 一般啓発対象企業に係る訪問実績（別紙 3）
- (イ) 雇用管理制度の導入支援実績（別紙 4）
- (ウ) 各重点啓発対象企業に対する雇用管理制度導入支援の詳細報告

雇用管理アドバイザーから提出された企業訪問レポートの確認・整理（企業訪問レポートの原本も別途添付する）。

- a 対象企業の概要
 - b 対象企業の雇用管理上の課題
 - c 既に導入されている雇用管理制度の概要
 - d 提案した制度の導入支援の内容、導入支援のポイント
 - e 制度導入の検討過程で生じた課題とその解決方法
 - f 支援対象事業主の感想等
 - g 各種助成金の活用状況
 - h その他、他の事業主が雇用管理上の課題に取り組む上で参考になると考えられる事項
- (エ) 雇用管理制度の導入事例をまとめたパンフレット

8 本事業で対象とする雇用管理制度の具体例

雇用管理とは、募集・採用から配置、人材育成、退職管理までの事業主が行う一連の管理をいい、本事業において取り組む雇用管理制度は以下のものを基本とするが、本仕様書記載事項以外に、「魅力ある職場づくり」の実現に有意義と考えられる雇用管理制度があれば提案可能とし、これらの中からいずれかの雇用管理制度を提案する。

(1) 評価・処遇制度

- ア 採用基準
- イ 配置・異動基準（※1）
- ウ 昇進・昇格基準（※1）
- エ 人事考課・評価制度（※1）
- オ 賃金体系制度（※1）
（日給制または日給月給制から月給制に変更することを含む）
- カ 賞与制度（※1）
- キ 退職金制度（※1）
- ク 諸手当制度（※1）
- ケ 正社員転換制度
- コ 職務・勤務地限定正社員制度
- サ その他の評価・処遇制度

(2) 研修体系制度

- ア 教育訓練計画
- イ 職種別研修（※2）
- ウ 階層別研修（※2）

- エ 自己啓発補助制度
- オ 社内検定制度
- カ 技能検定等、各種試験受験に対する支援制度
- キ その他の研修体系制度

(3) 健康づくり制度

- ア 人間ドック (※3)
- イ 腰痛健康診断 (※3)
- ウ メンタルヘルス相談 (※3)
- エ インフルエンザ予防接種
- オ その他の健康づくり制度

(4) 休暇・労働時間制度

- ア 所定労働時間の短縮
- イ 所定外労働時間の削減
- ウ フレックスタイム制
- エ 週休二日制や四週八休制等の導入
- オ 年次有給休暇の取得促進
- カ 育児休業制度
- キ 介護休業制度
- ク 特別休暇
- ケ 短時間勤務制度
- コ その他の休暇・労働時間制度

(5) 業務管理・組織管理・人間関係管理制度

- ア メンター制度 (※4)
- イ カウンセリング制度
- ウ セクシャルハラスメント、パワーハラスメント、マタニティハラスメント等の
防止措置
- エ 朝礼
- オ 社内報
- カ 提案制度
- キ 表彰制度
- ク 苦情処理制度
- ケ その他の業務管理・組織管理・人間関係管理制度

(6) 福利厚生

- ア 財形福祉
- イ 社内預金
- ウ 共済制度
- エ 慶弔金
- オ レクリエーション
- カ 定年退職前教育
- キ 企業年金（※1）
- ク その他の福利厚生制度

9 建設労働者確保育成助成金等の助成制度の活用促進

上記 7(3)の支援を受ける事業主が、就業規則又は労働協約を変更することにより以下の雇用管理制度を新たに導入する場合には、建設労働者確保育成助成金（別添1参照）の対象となり得る旨を周知し、助成金の活用を希望する事業主に対しては、都道府県労働局又はハローワークに誘導すること。

(1) 評価・処遇制度（8のうち、※1が該当）

通常労働者に対する評価・処遇制度、昇進・昇格基準、賃金体系制度及び諸手当制度の導入

(2) 研修体系制度（8のうち、※2が該当）

通常労働者の職務の遂行に必要な知識、スキル、能力の付与を目的にカリキュラム内容、時間等を定めた教育訓練・研修制度の導入

(3) 健康づくり制度（8のうち、※3が該当）

通常労働者に対する法定の健康診断（労働安全衛生規則第43条及び第44条に基づいて事業主が行わなければならないとされる項目）以外の健康づくりに資する制度（人間ドック、生活習慣病予防検診、腰痛健康診断、メンタルヘルス相談）の導入

(4) メンター制度（8のうち、※4が該当）

会社や配属部署における直属上司とは別に、指導・相談役となる（メンター）が若手（メンティ）をサポートする制度の導入

10 若者応援企業宣言の促進

支援対象企業に対し、若者を自社の正社員として採用すること及び長期的に育成することに積極的に取り組むためにハローワークに求人を提出する場合には、「若者応援企業宣言」（別添2参照）の対象となり得る旨を周知し、宣言を希望する企業に対しては、ハローワークに誘導すること。

11 業務の実施に係る組織・人員体制

本事業の適切な実施を担保するため、以下の組織・人員体制を確保し、委託開始日から速やかに事業を開始すること。

(1) 事務所の設置

ア 受託者は、事業を統括し、労働局職業安定部職業対策課と密接な連携を図るための拠点を1か所設置すること。但し、既に事務所が設置されている場合は、新たに設置する必要はない。

イ 事務所には、PCや電話等による連絡が可能な体制を整備すること。

(2) 人員体制等

ア 啓発実践コーディネーターの配置

(ア) 受託者は、上記(1)の事務所に、本事業の進捗管理及び調整等を行う職員を配置することができる(下記(ウ)の業務が実施可能であれば、常駐または専任の職員である必要はないこと)。

(イ) 兼任の職員を配置する場合は、本事業の業務に従事した時間と、本事業以外の業務に従事した時間を明確に区別できるようにする等、適切な勤務管理を行うこと。

(ウ) 啓発実践コーディネーターは、上記7の事業内容の業務を遂行するため以下の業務を行う。

- a 本事業の庶務・経理業務(受託者の総務部門で行うことも可)
- b 労働局職業安定部職業対策課との連絡調整
- c 啓発実践推進委員会、雇用管理改善啓発セミナー及び魅力ある職場づくり実践セミナーの企画・実施。
- d 本事業に係るリーフレットの作成、配付
- e 一般啓発対象企業、重点啓発対象企業に係る企業と雇用管理アドバイザーとの連絡調整
- f 雇用管理アドバイザーから提出された企業訪問レポートの整理・分析
- g 報告書の作成
- h 下記14の本事業の目標の達成状況の調査
- i その他本事業の実施に必要な業務

イ 雇用管理アドバイザーの配置

(ア) 受託者は、上記7(3)の個別的な普及・啓発を行う雇用管理アドバイザーを配置すること。

(イ) 雇用管理アドバイザーは、本事業の専任である必要及び事務所に常駐する必要はなく、例えば受託者に登録又は受託者と契約している人材を活用するなど、必要に応じて支援対象企業に派遣できる体制が確保されていれば足りるものと

する。

- (ウ) 雇用管理アドバイザーは、社会保険労務士、中小企業診断士、その他本事業で対象とする雇用管理制度の導入提案を行うのに十分な知識・経験を有すると認められる者を派遣すること（条件を満たす場合に、上記アの啓発実践コーディネーターが兼務することは差し支えないが、それぞれの業務に従事した日又は時間を区別できるようにすることとし、人件費及び謝金の重複支給は認められない）。
- (エ) 雇用管理アドバイザーは、一般啓発対象企業及び重点啓発対象企業に対して、以下の業務を行う。
 - a 雇用管理を通じた「魅力ある職場づくり」の必要性、メリットの理解促進、及び具体的な雇用管理改善の取組の啓発。
 - b 訪問企業事業主の切磋琢磨を促進
 - c 上記 7(3) の雇用管理制度導入支援
 - d 啓発実践推進委員会における担当事例についての進捗状況等の報告
 - e 魅力ある職場づくり実践セミナーにおける担当事例についての事例紹介
 - f 企業訪問レポートの作成・提出、報告書作成時の支援
- (オ) 雇用管理アドバイザーに対しては、謝金を支出することができる。

12 実施状況の報告

以下の事項等について、労働局職業安定部職業対策課の求めに応じて報告すること。

- (1) 雇用管理改善啓発セミナー実施状況に関すること
- (2) 普及啓発訪問企業の実績一覧（別紙 3）
- (3) 一般啓発及び重点啓発対象企業の導入支援進捗状況（別紙 4）
- (4) その他労働局が求める事項

13 成果物の提出

(1) 納入物

- ア 報告書（紙媒体） 3部
- イ 報告書（CD-R 又は DVD-R） 1部

(2) 納入期限及び納入場所

- ア 納入期限 平成 28 年 3 月 31 日まで
- イ 納入場所 労働局職業安定部職業対策課

14 事業の目標

本事業は、7(3)ア(i)b(g)及びイ(i)fの一般啓発対象企業と重点啓発対象企業の目標

企業数等に加えて、以下の目標を定める予定であることから、この達成に向けた効果的な事業遂行に努めること。なお、調査方法については労働局から別途指示することとする。

(1) アウトプット指標

本事業により雇用管理改善の相談支援を受けた事業主のうち、実際に雇用管理制度の導入を図った事業主の割合 80%以上

(2) アウトカム指標

本事業により雇用管理改善の相談支援を受け、かつ実際に雇用管理制度の導入を図った事業主の事業所における制度導入から一定期間経過後の従業員の離職率が別途示す離職率以下であること。

15 支出対象経費

受託者が、委託費として計上することができる経費は、本事業の実施に必要な経費に限られており、本事業の目的・性質になじまない経費を委託費に計上することはできない。

委託事業の遂行に必要と認められる経費は、具体的には以下のとおり。

(1) 事業費

ア 啓発実践推進委員会の設置

検討委員会委員に対する謝金及び旅費、リーフレット等の資料等作成費、通信運搬費、会議費、会場費、その他の経費

イ 集団的な普及・啓発事業

(ア) 業界団体等を通じた事業の周知

労働局管内業界団体等への訪問旅費、資料等作成費、通信運搬費、その他の経費

(イ) 業界団体等に対するヒアリング

労働局管内業界団体等への訪問旅費、資料等作成費、通信運搬費、その他の経費

(ロ) 雇用管理改善啓発セミナー

資料等作成費、通信運搬費、会議費、会場費、事務局旅費、外部講師に対する謝金及び旅費、その他の経費

ウ 企業訪問による個別的な普及・啓発事業

(ア) 雇用管理アドバイザーに対する謝金及び旅費

(イ) 資料等作成費、その他の経費

エ 魅力職場づくり実践セミナー

資料等作成費、通信運搬費、会議費、会場費、事務局旅費、雇用管理アドバイ

ザーに対する謝金及び旅費、その他の経費

オ 報告書の作成

報告書の作成に要する経費、その他の経費

※上記 6(5)ウ(エ)の重点啓発対象企業に係る詳細報告の執筆について、啓発実践コーディネーター以外に依頼する場合は、1企業あたり2万円以内で謝金の支払いを可能とする。

カ 再委託費について

再委託費は、委託事業の一部について、受託者以外の者に再委託するのに要する経費（雇用管理アドバイザーに対する謝金及び旅費の支払いは再委託費とはみなさないものであること）。ただし、再委託割合が50%を超えないこと。

(2) 人件費

ア 給与等

啓発実践コーディネーターの給与（各種手当、賞与含む）

イ 諸税及び負担金

社会保険料及び労働保険料事業主負担分

※ ア及びイの合計額は原則として850万円を超えないこと。但し、啓発実践コーディネーターが雇用管理アドバイザーの業務の全部または一部を兼務する場合には、アドバイザー業務に要した経費は(1)の事業費として計上すること。

(3) 一般管理費（上記(1)に掲げるものは除く。）

ア 旅費

職業対策課との連絡調整に係る交通費等

イ 庁費

備品費、印刷製本費、通信運搬費、消耗品、光熱費、借料、回線使用料、福利厚生費等

※ 一般管理費は、当該事業の実施に要する経費のみとし、受託者の他の事業及び職員に係る経費は認められない。

(4) 消費税

消費税は、(1)から(3)の合計額（(2)を除き税抜きの額）に0.08を乗じた額

※ なお、(2)の額が(1)と(3)の合計額を超えないこと。

16 危険負担

受託者は、本業務に従事する職員等の要員の資質、規律保持、風紀及び衛生並びに健康に関する事等々の人事管理及び要員の責めに起因して発生した火災、盗難等不祥

事が発生した場合の一切の責任を負うこと。

なお、その他危険負担については、別紙5「危険負担表（啓発実践コース）」のとおりとする。

17 業務実施に留意すべき事項

(1) 関係法令及び関係通達等の改廃への対応

年度途中で関係法令及び関係通達等が改廃された場合は、業務方法を変更することがある。

なお、変更する際は、労働局は予算額の範囲内で契約金額を変更することができることに留意すること。

(2) 委託者の監督等

本業務の実施に関して、労働局の監督・指示に従わなければならない。また、本業務の実施に際し、労働局からの質問や臨時の検査、資料の提示等の指示に従わなければならない。

(3) 行政機関の情報公開

本業務の入札、契約及び業務の実施に当たって作成し、委託者に提出するすべての文書（紙媒体以外の媒体に記録されている情報を含む。）は、行政文書として情報公開請求の対象となり得るので留意すること。

(4) 書類の備付け及び保存

本業務の実施経過並びに本業務に係る収入及び支出の関係を明らかにする帳簿及び一切の証拠書類並びに業務内容に係わる書類等を国の会計及び物品に関する規定に準じて整備すること。

(5) 備品等の管理

本事業の実施に関して、備品等を購入した（貸与を受けた）場合、受託者においては、一覧表を作成し、購入（貸与）年月日、購入（貸与）理由、廃棄（返還）年月日を記し、適切な維持管理を行うこと。

(6) 法令の遵守

受託者は、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ければならない。

(7) 安全衛生

受託者は、本業務に従事する者の労働安全衛生に関する労務管理については責任者を定め、関係法令に従って行わなければならない。

(8) 禁止行為

受託者において、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行為

イ 本業務以外の業務に使用するために個人情報及び企業情報を収集又は使用する行為

ウ 事業者に対して、金品若しくは役務の提供を要求する行為

エ 事業者から金品、手数料若しくは報酬を徴収又は事業者に対して金品等を与える行為

(9) 宣伝行為の禁止

受託者及びその業務に従事する者は、「厚生労働省」又は「労働局」の名称並びにシンボルマーク、啓発実践コーディネーター、雇用管理改善アドバイザー等の本業務上の地位・名称を受託者が自ら行う本業務以外の業務の宣伝に無断で使用しないこと。

(10) 身分を示す証明書の提示

受託者は、本業務に従事する者が、支援対象事業所の開拓を行うに当たっては、労働局が承認し受託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すること。

(11) 委託事業の引継ぎ

委託事業が終了（中止含む）し、本事業を受託する予定の次の事業者（以下「後任者」という。）が受託者と同一でない場合には、受託者は後任者に対し、後任者決定日から後任者が受託した委託契約開始予定日前日までの間に事業実施状況等について確実に引継ぎを完了し、後任者が本事業を行うに当たって、支障がないようにすること。

なお、受託者及び後任者は、引継ぎ終了後、引継ぎの内容及び範囲を速やかに職業対策課に報告すること。

(12) 再委託

本事業を行うに当たって、委託内容の業務の一部を再委託する予定があるものについては、企画書に、再委託する業務の内容、再委託する相手方企業（案）及び再

委託を行う理由を記載すること。なお、再委託に当たっては、以下の点に留意すること。

ア 受託者は事業の実施にあたり、その全部について一括して再委託を行ってはならない。また、委託業務における総合的な企画及び判断並びに業務遂行管理部分は再委託してはならない。

イ その一部について再委託を行う場合には、受託者は原則としてあらかじめ再委託先に委託する業務の範囲、再委託を行うことの合理性及び必要性、再委託先の履行能力並びに報告徴収その他運営管理の方法について書面により申し出た上で、委託者の承認を得なければならない。なお、その場合であっても、委託費の金額に対する再委託に要した経費の割合が 50%を超えてはならない。また、上記(1)から(11)並びに下記(13)及び(14)については再委託先は受託者と同様の義務を負うものとする。

ウ 再委託する場合は、その最終的な責任は受託者が負う。

(13) 著作権等

ア 事業実施によって得られる全てに係る著作権、その他の諸権利は労働局に帰属するものであること。

イ 受託者は、本業務の実施状況を公表しようとするときは、あらかじめ労働局の承認を受けなければならない。

(14) 秘密の保持

ア 受託者は、契約の履行に当たり業務上知り得た情報については、他人に漏らしたり、他に利用するための情報として提供してはならないこと。

イ 受託者は、業務を行うために個人情報を取り扱う場合には、個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号）の規定を遵守し、個人情報に係る苦情及び法令違反と認められる事例が発生した場合又は発生するおそれがあることを知った場合には、速やかに委託者に報告するとともに、その指示に基づき、被害の拡大の防止、復旧等のために必要な措置を講じること。なお労働局職業安定部職業対策課から求められた場合には、本人の同意を得て、それらの者の個人情報を提供することができる。

(15) 協議

その他、仕様書の記載のない事項については、受託者と労働局職業安定部職業対策課との間で別途協議するものであること。

18 競争に参加する者に必要な資格に関する事項

(1) 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も、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。

(2) 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。

(3) 労働局から業務に関し、指名停止の措置を受けている期間中の者でないこと。

(4) 平成 25・26・27 年度の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」で「B」、「C」又は「D」の等級に格付けされる競争参加資格を有する者であること。

(5) 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）に定められた用語のうち「親会社」、「子会社」、「関連会社」、「連結会社」の範囲とする。

ア 提案書類提出時において、過去 5 年間に職業安定法（昭和 22 年法律第 141 号）又は労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和 60 年法律第 88 号）（第三章第四節の規定を除く。）の規定又はこれらの規定に基づく命令若しくは処分に違反していないこと（これらの規定に違反して是正指導を受けたもののうち、提案書類提出時までに是正を完了しているものを除く。）。

イ 次の各号に掲げる制度が適用される者にあつては、この入札の入札書提出期限の直近 2 年間（(オ)及び(カ)については 2 保険年度）の保険料について滞納がないこと。

(ア) 厚生年金保険

(イ) 健康保険（全国健康保険協会が所管するもの）

(ウ) 船員保険

(エ) 国民年金

(オ) 労働者災害補償保険

(カ) 雇用保険

注) 各保険料のうち(オ)及び(カ)については、当該年度における年度更新手続を完了すべき日が未到来の場合にあつては前年度及び前々年度、年度更新手続を完了すべき日以降の場合にあつては当該年度及び前年度の保険料について滞納が

ない（分納が認められているものについては納付期限が到来しているものに限る。）こと。

ウ 障害者の雇用の促進等に関する法律（昭和 35 年法律 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、又は障害者雇用率を下回っている場合にあつては、障害者雇用率の達成に向けて障害者の雇用状況の改善に取り組んでいること。

エ 高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）に基づく高齢者雇用確保措置を講じていること。

オ 提案書類提出時において、過去 3 年間に上記以外の法令等違反があり、社会通念上著しく信用を失墜しており、当該委託業務遂行に支障を来すと判断される者でないこと。

(6) 次に掲げるすべての事項に該当する者であること。

ア 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。

イ 経営の状況又は信用度が極度に悪化していないと認められる者であること。

ウ 会社更生法（平成 14 年法律第 154 号）に基づき、更生手続きを開始申立がなされていない者であること。

(7) ジョイント・ベンチャー（共同企業体）で入札に参加する場合は、次に掲げるすべての事項に該当する者であること

ア 本業務の内容のすべてが担えない場合に、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）として結成されたものであること。

イ 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するものであること。

ウ 代表企業及びグループ企業が他のジョイント・ベンチャーとして、又は単独で本入札に参加していないこと。

エ 代表企業及びグループ企業が、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）を作成していること。

オ 代表企業及びグループ企業すべてが上記(1)から(6)の条件を満たすこと。

企業訪問レポート（一般支援）（案）

受託者名： _____

雇用管理アドバイザー氏名： _____

企業名		代表者名	
所在地		設立年(西暦)	
業種		資本金	(単位:千万円)
従業員数	総数 ※雇用関係にある人数	うち常用労働者数	うち正社員数
	人	人	人
常用労働者の採用数 (過去3年)	平成26年度	平成25年度	平成24年度
	人	人	人
常用労働者の平均勤続年数	〇.〇年	常用労働者の平均年齢	〇.〇歳
支援期間	月 日 ~ 月 日	相談回数	計 〇回

二. 雇用管理制度導入支援の内容・経過

1. 既に企業が行っている雇用管理制度

(1) 評価・処遇制度関係

...

(2) 研修体系制度関係

...

(3) 健康づくり制度関係

...

(4) 休暇・労働時間制度関係

...

(5) 業務管理・組織管理・人間関係制度関係

...

(6) 福利厚生関係

...

2. 対象企業が抱える雇用管理上の課題

3. 対象企業に提案した雇用管理制度

(1) 制度の概要

(2) 導入支援のポイント（提案理由、工夫など）

(3) 特記事項（支援の際に障害となった事情・課題。それをどのように解決したか など）

4. 事業主からの感想（魅力ある職場づくりへの意識への変化含む）

5. 雇用管理アドバイザーの感想

6. その他、添付資料（企業案内、提案制度概要等を添付）など

企業訪問レポート（重点支援）（案）

受託者名：_____

雇用管理アドバイザー氏名：_____

企業名		代表者名	
所在地		設立年(西暦)	
業種		資本金	(単位:千万円)
従業員数	総数 ※雇用関係にある人数	うち常用労働者数	うち正社員数
	人	人	人
常用労働者の採用数 (過去3年)	平成26年度	平成25年度	平成24年度
	人	人	人
常用労働者の平均勤続年数	〇.〇年	常用労働者の平均年齢	〇.〇歳
支援期間	月 日 ~ 月 日	相談回数	計 〇回

二. 雇用管理制度導入支援の内容・経過

1. 既に企業が取り組んでいる雇用管理制度

(1) 評価・処遇制度関係

...

(2) 研修体系制度関係

...

(3) 健康づくり制度関係

...

(4) 休暇・労働時間制度関係

...

(5) 業務管理・組織管理・人間関係制度関係

...

(6) 福利厚生関係

...

2. 対象企業が抱える雇用管理上の課題

3. 対象企業に提案した雇用管理制度

(1) 制度の概要

(2) 導入支援のポイント(提案理由、工夫など)

(3) 特記事項(支援の際に障害となった事情・課題。それをどのように解決したか など)

4. 導入支援の経過、結果

(1) 提案した雇用管理制度の導入状況

(2) 助成金活用状況

・助成金名称(職場定着支援助成金、建設労働者確保育成助成金など)

・申請状況(計画届提出済みなど)

5. 対象企業の今後の取組計画、課題

6. 事業主からの感想(事業主や従業員の意識の変化など)

7. 雇用管理アドバイザーの感想

8. その他、他の事業主が雇用管理上の課題に取り組む上で参考となると考えられる事項があれば。

9. その他、添付資料(企業案内、提案制度概要等を添付)など

【別紙3】

一般啓発対象企業に係る訪問状況(第●四半期定例報告)(案)

受託者名: _____

	企業名	所在地	業種	従業員数	対応者名	支援状況 1.普及啓発のみ 2.制度導入支援予定 3.制度導入支援中 4.制度導入支援済み	雇用管理アドバイザー氏名
(例) 1	(株)●●建設	●●市●●町●-●	鉄筋	10人	●●●●社長	3	●●●●
2							
3							
4							
5							
6							
7							
8							
9							
10							
11							
12							
13							
14							
15							
16							
17							
18							
19							
20							
21							
22							
23							
24							
25							
26							
27							
28							
29							
30							
31							
32							
33							
34							
35							
36							
37							
38							
39							
40							
41							
42							
43							
44							
45							
46							
47							
48							
49							
50							

雇用管理制度導入支援状況(第●四半期定期報告)(案)

受託者名:

1. 一般営業対象企業

企業名	所在地	業種	常用労働者数	雇用保険適用状況 ※介置は適用後の年数を記入	対応者名 ※役職・氏名を記入	対象区分 1. 仕様書第6(3)7(イ)の期間企業 2. 仕様書第6(2)の付参参加企業 3. 仕様書第6(3)7(イ)の受請企業 4. その他	提案する雇用管理制度 ※仕様書第7より制度名を記入	導入支援進捗状況 1. 支援開始 2. 制度提案済み	雇用管理アドバイザー氏名
(例) 1 (株)●●建設	●●市●●町●●	鉄筋	8人	適用あり	●●●●社長	1	退職金制度	2	●●●●
2									
3									
4									
5									
6									
7									
8									
9									
10									
11									
12									
13									
14									
15									
16									
17									
18									
19									
20									

2. 重点営業対象企業

企業名	所在地	業種	常用労働者数	雇用保険適用状況 ※介置は適用後の年数を記入	対応者名 ※役職・氏名を記入	対象区分 1. 仕様書第6(3)7(イ)の期間企業 2. 仕様書第6(2)の付参参加企業 3. 仕様書第6(3)7(イ)の受請企業 4. その他	提案する雇用管理制度 ※仕様書第7(1)・(2)又は(4)にある各制度の中から記入	導入支援進捗状況 1. 支援開始 2. 制度提案済み 3. 制度導入済み	雇用管理アドバイザー氏名
(例) 1 (株)●●建設	●●市●●町●●	鉄筋	12人	適用あり	●●●●社長 ●●●●総務部長	2	階層別研修制度	3	●●●●
2									
3									
4									
5									
6									
7									

危険負担表（啓発実践コース）

種類	内容	負担者	
		労働局	受託者
物価変動	人件費、物品費等物価変動に伴う経費の増		○
金利変動	金利の変動に伴う経費の増		○
法令等の変更	労災保険法・施行規則の大幅な変更	○	
	①労災保険法・施行規則の小幅な変更		○
	②関係通達の変更		
税制度の変更	業務の遂行を妨げる税制度の大幅な変更	○	
	一般的な税制変更		○
政治的理由による事業の変更	政治、行政的理由から、業務の継続に支障が生じた場合、又は業務内容の大幅な変更を余儀なくされた場合の経費	○	
不可抗力	不可抗力（暴風、豪雨、洪水、地震、落盤、火災、争乱、暴動その他国の責めにも帰すことのできない自然的又は人為的な現象）に伴う、施設、設備の修復による経費の増加及び事業の履行不能	○	○
書類の誤り	仕様書等国が責任を持つ書類の誤りによるもの	○	
	受託者が提出した書類の誤りによるもの		○
資金調達	経費の支払遅延（国→受託者）によって生じたもの	○	
	経費の支払遅延（受託者→第三者）によって生じたもの		○
第三者への賠償	受託者として注意義務を怠ったことにより損害を与えた場合		○
情報漏洩等	受託者として注意義務を怠ったことによる情報漏洩及び犯罪発生		○
	事業終了時の費用		○
	業務委託期間が終了した場合又は期間途中における業務を廃止した場合における受託者の撤収費用		
	国の都合により期間途中で業務を終了（中止を含む）した場合であって、期間途中で業務を終了しなければ発生しなかった経費	○	
上記以外のもの		事案による	