

令和6年度中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業
 (都道府県センター事業)に係る仕様書

内容

第1	案件名	4
第2	趣旨・目的	4
第3	実施期間	4
第4	事業の概要	5
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の全体の概要	5
	(参考1)用語の解説	5
	(参考2)都道府県センター事業のスケジュール(イメージ)	6
2	全国センター事業と都道府県センター事業の連携について	6
第5	事業の内容	7
1	実施体制の整備	7
	(1)事務局の設置	7
	(2)都道府県センターの開設	12
	(3)事業計画の策定と連絡調整会議の実施	14
	(4)全国センター長会議への出席	15
	(5)関係機関との連携	15
	(6)報告・成果物の提出	16
2	都道府県センター事業専門家研修の受講	16
	(1)研修の内容	16
	(2)都道府県センター事業に関連する施策の資料及び動画の提供	16
	(3)都道府県センター事業専門家の支援の質の向上に資する研修	16
	(4)謝金等の支払い	17
3	電話・メール・来所相談による個別相談支援	17
	(1)概要	17
	(2)相談支援の態様	17
	(3)窓口相談派遣	18
	(4)留意事項	18
4	企業へのコンサルティング	19
	(1)概要	19
	(2)コンサルティングの態様	19
	(3)留意事項	21
	(4)同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組について	22
5	職務分析・職務評価の取組支援と周知	23
	(1)概要	23
	(2)取組支援の実施(コンサルティング)	23

(3) 取組支援のための研修の受講	25
(4) フォローアップ研修の受講	25
(5) 職務分析・職務評価に関する相談・問合せ対応	25
(6) 取組事例などを活用した周知	26
(7) 留意事項	26
6 事業主向けセミナーの開催と講師派遣	26
(1) 概要	26
(2) セミナーの開催時期及び開催場所など	26
(3) セミナーの構成	26
(4) アンケートの実施など	27
(5) セミナーの活動件数など	27
(6) セミナーの講師	27
(7) セミナー開催に向けた商工団体等への働きかけ	27
(8) 個別企業へのセミナーの実施について	27
(9) 同一労働同一賃金の自主点検表の配付及びコンサルティングへの誘導	28
(10) オンラインセミナー開催時の留意事項	28
(11) 報告・成果物の提出	28
7 都道府県センターの周知・利用勧奨	28
(1) 地域の実情に応じた商工団体等への利用勧奨	29
(2) センター長による建設業、自動車運転の業務(道路貨物運送業)に関する団体への利用勧奨	29
(3) 周知用リーフレット等の作成	29
(4) メディアを活用した周知	30
(5) 全国センターが行う、「働き方改革及びセンター事業に関する周知啓発及び総合的な情報発信」との連携について	30
8 協議会等への出席	31
(1) 概要	31
(2) 実施内容	31
第6 報告・成果物の提出	32
第7 委託費の計上基準	34
1 人件費	34
2 管理費	34
(1) 庁費	34
(2) 一般管理費	34
3 事業費	34
(1) 個別相談支援及びコンサルティング、都道府県センター事業専門家研修受講、職務分析・職務評価の取組支援に関する経費	35
(2) 周知広報、支援事例の収集に関する経費	35

(3) 事業主向けセミナーに関する経費	35
4 インボイス制度の施行に関する留意事項	35
第8 委託事業の留意事項	35
1 本事業の履行	35
2 個人情報の保護及び情報管理	36
(1) 情報管理の基本的事項	36
(2) 情報管理のための体制整備について	36
(3) 誤送付による個人情報等の漏えい防止対策について	37
(4) 履行完了後のデータ等の廃棄について	38
3 守秘義務	38
4 再委託	38
5 成果物等の作成・調達	38
6 著作権	38
7 報告	39
8 検査	39
9 事業終了時の経費負担	39
10 翌年度受託者への引継ぎ	39
11 契約不適合責任	39
12 委託費の額の確定について	40
13 本事業の協議・問合せ先	40

第1 案件名

令和6年度中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業(都道府県センター事業)

第2 趣旨・目的

平成31年4月より順次施行されてきた働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律(以下「働き方改革関連法」という。)については、中小企業においても、令和2年4月より一部の業種や業務を除き時間外労働の上限規制が適用され、令和3年4月より正規雇用労働者と非正規雇用労働者との不合理な待遇差の解消を目指す同一労働同一賃金への対応が求められてきた。令和5年4月からは、中小企業においても月60時間を超える時間外労働の賃金割増率が引き上げられ、さらに、令和6年4月からは、適用猶予とされていた建設業や自動車運転の業務にも時間外労働の上限規制が適用され、働き方改革関連法については全面施行される。

我が国における雇用の7割を占める中小企業・小規模事業者等が、働き方改革を着実に実施し、多様で柔軟な働き方を選択できる働きやすい職場環境の整備を行えるよう、働き方改革推進支援センターにおいては、相談支援等を行うとともに、働き方改革全般についての情報発信を行ってきた。働き方改革関連法が全面施行されて以降も、特に時間外労働の上限規制の適用初年度である建設業、自動車運転の業務への丁寧な対応を含め、自らの力だけでは働き方改革や働きやすい職場環境の整備を進めることが困難な中小企業・小規模事業者等のために、引き続き支援を行う必要がある。

このため、中小企業・小規模事業者等から寄せられる、長時間労働の削減、正規雇用労働者と非正規雇用労働者との不合理な待遇差の解消を目指す同一労働同一賃金の実現、生産性向上による賃金引上げ、職場環境の整備による人手不足解消に向けた人材の確保・定着、その他働き方改革に関する課題に広く対応し、中小企業・小規模事業者等の働き方改革に向けた取組及び多様で柔軟な働き方を選択できる職場環境を整備するための取組を促すことを目的として、本事業において、「働き方改革推進支援センター」を設置し、働き方改革関連法の周知徹底、働き方改革に資する労務管理(雇用管理)全般の適正化、及び働き方改革の取組推進のために必要となる経営改善や労働生産性の向上に関する取組などについて、労務管理等の専門家による相談支援等の総合的な支援サービスの提供や情報発信を行う。

第3 実施期間

令和6年4月1日(予定)から令和7年3月31日までとする。

ただし、契約締結日(履行期間又は契約期間の初日)までに国の予算が成立していない場合は、契約締結日は予算が成立した日以降とする。また、財政法(昭和22年法律第34号)第30条の規定に基づく暫定予算となった場合は、本事業に係る暫定予算の決定状況によって、契約内容や、本仕様書の内容について変更が生じる可能性があり、その際は委託者と受託者の双方で協議を行うこととする。

第4 事業の概要

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の全体の概要

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として、厚生労働本省において「全国センター事業」を、各都道府県労働局において「都道府県センター事業」を委託により実施することとし、受託者はそれぞれ「全国センター」、「都道府県センター」を開設する。それぞれの事業内容は次のとおりである。

全国センター事業	都道府県センター事業
1 実施体制の整備	1 実施体制の整備
2 全国センター長会議の開催	2 都道府県センター事業専門家研修の受講
3 都道府県センター事業専門家研修の実施	3 電話・メール・来所相談による個別相談支援
4 職務分析・職務評価の取組支援と周知 (都道府県センター事業専門家への研修の実施など)	4 企業へのコンサルティング
5 働き方改革及びセンター事業に関する周知啓発及び総合的な情報発信	5 職務分析・職務評価の取組支援と周知 (コンサルティングによる取組支援など)
	6 事業主向けセミナーの開催と講師派遣
	7 都道府県センターの周知・利用勧奨
	8 協議会等への出席

(参考1)用語の解説

(1)センター事業

全国センター事業と都道府県センター事業をまとめて、「センター事業」とする。

(2)都道府県センター事業専門家

都道府県センター事業で、中小企業・小規模事業者等に対して、相談支援やコンサルティングを実施する、賃金制度・労務管理等に関する専門的知識を有する社会保険労務士等の専門家。

都道府県センター事業には、窓口相談支援等を行う「窓口支援専門家」、訪問・オンラインによりコンサルティングを行う「コンサルティング専門家」を配置する。をまとめて、「都道府県センター事業専門家」とする。

(3)働き方改革を広く支援する取組

働き方改革関連法の内容にとどまらない、中小企業・小規模事業者等の働き方改革の取組を広く支援すること。

具体的には、育児・介護休業法の周知、男性の育児休業取得促進の取組支援、仕事と育児や介護の両立支援、女性活躍推進の支援、不妊治療と仕事との両立への取組支援、職場におけるハラスメントの防止措置の取組支援、良質なテレワークの定着促進、多様な正社員制度の導入支援、兼業・副業など多様な働き方の実現に向けた支援などの周知を想定している。

(参考2) 都道府県センター事業のスケジュール(イメージ)

令和6年										令和7年		
4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	
センター開設												
連絡調整会議は毎月1回開催												
専門家の委嘱												
事業計画の策定		月間計画は毎月末作成								報告・成果物の提出		
全国センター長会議(第1回)への出席							全国センター長会議(第2回)への出席					
個別相談支援、コンサルティング												
都道府県センター事業専門家の支援の質の向上に資する研修受講												
職務分析・職務評価取組支援の研修受講												
職務分析・職務評価取組支援におけるフォローアップ研修受講												
事業主向けセミナーの開催、講師派遣												
地域の実情に応じた商工団体等への都道府県センターの周知・利用勧奨												
センター長による建設業、自動車運転の業務等に関する団体への利用勧奨												
働き方改革特設サイトの活用												

2 全国センター事業と都道府県センター事業の連携について

センター事業を実施する上で、全国センター事業は都道府県センター事業の事業運営が円滑に行われるように支援を行う関係にあり、全国センターと都道府県センターの連携が必要となる。

そのため、以下の項目については、全国センターから共有される情報をよく確認するとともに、全国センターと丁寧に連携を図ること。詳しい内容については、それぞれの項目を参照すること。

- ・ 全国センター長会議への出席(第5の1(4))
- ・ 都道府県センター事業専門家研修の受講(第5の2)
- ・ 職務分析・職務評価の取組支援と周知(第5の5)
- ・ 全国センター事業で作成する支援事例等センター事業の周知用資料の活用(第5の7(5))
- ・ 働き方改革特設サイトの活用(第5の7(5))

第5 事業の内容

1 実施体制の整備

(1)事務局の設置

事務局

第4の1の都道府県センター事業(以下「本事業」という。)の事業内容を実施するに当たり必要な事務を行うため、都道府県センター長等が常駐する事務局を下記(2)の都道府県センターの中に設置すること。本事業では、地域の実情やニーズを的確に把握すること及び、把握した実情やニーズを踏まえて委託者と協議のうえ迅速に対応できる体制を都道府県センターに整備することが必要であるため、受託者は都道府県センターと同一の都道府県内に事業拠点(本社や支社、支店、営業所等の事業所)があることが望ましい。

実施体制

本事業の実施に当たって必要な体制は、以下のとおりとする。

ア 都道府県センター長

受託者は、実施期間の初めの開所日から活動できるように、専任の都道府県センター長を1名以上常駐として事務局に配置し、勤務日数については、都道府県センターの開所日と同日分を確保すること(下記ウ「都道府県センター事業専門家」の【勤務日数】も参照すること)。出勤記録を付けるなどの出勤管理を適切に行うこと。

【業務内容・役割について】

(ア) 都道府県センター長は、本事業の業務全般の統括や運営・進捗管理、事務職員・事務補助員等の勤務管理、都道府県センター事業専門家の活動に関するマネジメント等を行う責任者であること。求められる業務内容や役割については具体的には別表を参照すること。

【資格・要件について】

(ア) 都道府県センター長の資格要件は、ウの都道府県センター事業専門家と同様とすること。(下記ウ「都道府県センター事業専門家」の【資格要件など】の(ア)参照。必ずしも社会保険労務士、中小企業診断士又は弁護士の資格を有する必要はないが、都道府県センター長としての勤務日以外にコンサルティング専門家として活動しようとする場合は、原則として上記の資格を有する者とし、委嘱の手続きも行うこと。)

(イ) 都道府県センター長については、地域の経済団体等と連携を図り、都道府県センター事業の統括や運営管理等を行っていくことから、過去に奈良県内で一定の活動実績(奈良県内の行政機関・経済団体等での勤務や、奈良県内の行政機関・経済団体等と連携した事業の実施に携わった経験を有すること)がある者を選任すること。

(ウ) 【業務内容・役割について】を適切にかつ責任感・使命感をもって行うことができる者であること。そのため、配置時点で3年以上の実務経験があることが望ましい。実務経験とは、社会保険労務士等の有資格者であれば企業等への支援・助言の実務経験、企業における人事労務管理・経営の実務経験、第5の1(5)の関係機関との連携事業の実務経験などを想定している。

(エ) 都道府県センターを円滑に運営し、企業への質の高い安定した支援を提供できるよう

にするため、【業務内容・役割について】に記載の内容を年間通じて行うことができる者であること。そのため、都道府県センター長の実施期間中の変更は、病気・負傷・死亡のほか、【業務内容・役割について】が適切に行うことができていない等委託者が変更の必要を認める場合を除き、原則として不可とする。例外事由により変更を行う場合は、委託者へ事前に報告するとともに、空白期間が生じないように遅滞なく後任者の選定を行うこと、業務の引継ぎを行うこと、二重払いがないよう出勤記録を付けることなどを委託者の指示に従って適切に行うこと。

【兼任について】

- (ア) 都道府県センター長は、原則として、本事業のみに従事する(兼業・副業を認めない)こととし、全国センターのセンター長や、他の都道府県センターの都道府県センター長及び副都道府県センター長(以下「副センター長」という。)との兼任は認めない。
- (イ) 都道府県センター長は、必要に応じて窓口支援専門家の業務も行うことを可とする。また、都道府県センター長は、コンサルティング専門家として活動することは不可とする。ただし、副センター長を配置した場合で、都道府県センター長として勤務をしていない日にコンサルティング専門家として活動することは差し支えない。ただし、都道府県センター長の本務は【業務内容・役割について】であるため、本務に支障が出ない範囲で行うこと。

【副都道府県センター長の配置について】

- (ア) 都道府県センター長1名で勤務日数を確保することが困難な場合は、都道府県センター長の代理として、副都道府県センター長(以下「副センター長」という。)を配置し、都道府県センター長の勤務日数や勤務時間を分担することも可とする。この場合、業務の引継ぎや、二重払いがないよう出勤記録を付けるなどの出勤管理を適切に行うこと。
- (イ) 都道府県センター長1人では、【業務内容・役割について】を行うことが難しい場合にも、都道府県センター長の補佐として、副センター長を、常駐もしくは、随時で勤務日数や勤務時間を定めて配置することも可とする。随時の場合の専門の要件は必須とはしないが、【業務内容・役割について】は行えることは必須とすること。この場合も業務の引継ぎ、出勤記録を付けるなどの出勤管理を適切に行うこと。
- (ウ) 副センター長の【業務内容・役割について】【資格・要件について】【兼任について】は、都道府県センター長に準ずること。
- (エ) 急遽都道府県センター長が終日不在となった場合等において、事前かつ一時的に、下記ウの窓口支援専門家の中から副センター長を選任し、都道府県センター長の代理とすることも可とする。副センター長の設置をしない場合は、あらかじめ選任候補を検討しておくことが望ましい。都道府県センター長が不在となった場合にも、都道府県センターの事業内容が滞らない体制を整えられるように都道府県センター長のサポート体制を整えておくこと。

イ 事務職員・事務補助員

本事業の各業務を円滑に遂行する事務体制と、謝金・旅費・宿泊費(以下「謝金等」という。)の支払いなど事業経費に係る適正な経理処理を行う事務体制を整えるため、事務職員を1名以上、随時で勤務日数や勤務時間を定めて事務局に配置すること。

また、事務職員をおいてもなお、業務量に応じ必要な場合は、事務補助員を、勤務日数や勤務時間を定めて別途配置することも可とする。

事務職員・事務補助員においても、業務の引継ぎ、出勤記録を付けるなどの出勤管理を適切に行うこと。

ウ 都道府県センター事業専門家

資格要件、委嘱などについては以下のとおりとすること。

業務については、第5の3「電話・メール・来所相談による個別相談支援」、6「事業主向けセミナーの開催と講師派遣」の業務は主に窓口支援専門家が、第5の4「企業へのコンサルティング」、5「職務分析・職務評価の取組支援と周知」の業務は主にコンサルティング専門家が行うこと。

【資格要件など】

- (ア) 賃金制度・労務管理等に関する専門的知識を有する者であって、地域の実情に精通し、本事業に係る必要な研修を受講でき、委託者が示す相談対応マニュアルに基づき利用者の相談内容に応じた適切な説明・回答ができ、窓口での個別相談支援や企業へのコンサルティング、事業主向けセミナーの講師など第5の2～7を担うことができる者であること。原則として、窓口支援専門家の半数以上及びコンサルティング専門家は、社会保険労務士、中小企業診断士又は弁護士の資格を有する者（社会保険労務士名簿や弁護士名簿等に登録している者）とすること（企業における労務管理や経営指導等の実務経験があればなお望ましい）。それ以外は、労働基準監督官等の労働行政に精通した行政機関のOBや、企業における労務管理や経営指導等に相当期間従事した経験があるなど、必要な知識を有すると認められる者であれば、上記の資格の無い者でも差し支えないが、（オ）に基づき、委嘱手続き等を進める前に委託者に協議すること。
- (イ) 窓口支援専門家及びコンサルティング専門家については、各専門家によって得意とする分野等があることが想定されるが、特に建設業、自動車運転の業務（道路貨物運送業）、情報サービス業の業界に対する知見が深い者や、パートタイム・有期雇用労働法及び同一労働同一賃金に関する専門知識がある者を、一定数確保し、個別相談支援・コンサルティングに支障がないようにすること。
- (ウ) 都道府県センター長とは別に、窓口支援専門家を1名以上、コンサルティング専門家を10名以上委嘱すること。なお、窓口支援専門家とコンサルティング専門家の兼任は可とすが、窓口支援専門家として勤務する日はコンサルティング専門家としての活動は行わないこと。また、最低限必要な委嘱人数以上の専門家を委嘱し、交代で業務に従事させることも可とするが、その場合は、利用者に不利益が生じることのないよう、相談事案等の引継ぎ等を適切に実施する等の措置を講じること。
- (エ) 選定に当たっては面談を行うとともに、保有資格や専門分野を確認し、第2の趣旨・目的に資する幅広い相談等が可能となるよう選定すること。なお、パソコン機器の操作やWEB会議ツールの操作ができるなど、オンラインによる相談等の対応ができるようにするという観点も考慮すること。
- (オ) 委嘱する専門家については、委嘱手続き等を進める前に委託者に協議すること。その

際、専門家の保有資格や専門分野等(社会保険労務士、中小企業診断士、弁護士以外の者を委嘱しようとする場合は、詳細な経歴や保有する知識及び都道府県センター事業専門家としての活動に支障がないと考える理由を含む)を示すこと。

- (カ) 全国センター事業において、過去に都道府県センター事業において専門家として活動したことがない専門家を対象とした、都道府県センター事業専門研修を実施する予定であり、第5の2にある都道府県センター事業専門家研修に記載のとおり、受講対象となった研修を確実に受講できる者であること。
- (キ) 昨年度から継続して同一の都道府県センター事業の活動する者については、全国センター事業で実施するセンター事業の支援事例集作成にあたって、過去の支援した企業と全国センターの橋渡し等の協力を依頼する場合があるため、委嘱する際にその旨を説明すること。
- (ク) コンサルティング専門家について、第5の4(2)において、建設業、自動車運転の業務(道路貨物運送業)、情報サービス業に対するコンサルティングについては、各業界の労働関係法令等に係る知識を有し、また各業界の企業に対する支援経験がある等の選任要件を満たした者を選任し、コンサルティングを実施させること。
- (ケ) コンサルティング専門家について、第5の5(2)において職務分析・職務評価の取組支援(コンサルティング)を行うこととなっており、選任要件は第5の5(2)を参照すること。

【勤務日数】

- (ア) 年間を通じて、都道府県センターの開所時間帯は、常に1名以上の窓口支援専門家が事務局に勤務していること。また、窓口支援専門家又は都道府県センター長(副センター長含む)がセンターの利用勧奨やセミナー対応等により外勤する場合であっても、最低1名の窓口支援専門家又は都道府県センター長(副センター長含む)がセンター内に常駐し、相談対応が行えるよう配置すること。

【委嘱後の手続き】

- (ア) 都道府県センター事業専門家を委嘱する際は、委嘱状(任意様式)、それぞれの専門家としての身分証(写真は2.4cm×3.0cmの運転免許証サイズ)、名刺(都道府県センターの名称、電話番号・メールアドレスが記載されたもの)、相談対応マニュアル(別途委託者より提供するもの)を交付すること。名刺については、本事業にのみに使用することを徹底すること。
- (イ) 受託者は、委嘱後に「都道府県センター事業専門家名簿」(様式1)と「都道府県センター事業専門家登録簿」(様式2)を作成すること。第6にあるように、都道府県センター事業専門家名簿は委託者に提出することとし、変更が生じた場合は、その都度提出すること。
- (ウ) 委嘱した都道府県センター事業専門家について、委嘱後に、以下A～Eに該当する事情が認められた場合は、速やかに委託者に報告するとともに、解嘱の要否について委託者と協議を行うこと。解嘱する場合は、当該都道府県センター事業専門家に対し、当該理由を適切に説明すること。

A 上記【資格要件など】の委嘱要件を満たさなくなった場合

B 本事業の趣旨に鑑み、本事業の都道府県センター事業専門家として不適正と考えられ

る事情が認められた場合

C 本事業の信用を失墜させるおそれがある事情が認められた場合

D 助成金の不正受給により公表処分を受けた者

E その他、本事業の運営に支障を生じさせるおそれがある事情が認められた場合

都道府県センター事業専門家等への謝金等の支払い

窓口支援専門家・コンサルティング専門家への謝金等の支払いについては、以下の内容に基づき対応すること。

- ア 受託者は、個別相談支援・コンサルティング実施後に提出される相談票・支援証明書・都道府県センター事業専門家業務日誌(以下「相談票等」という。詳しくは第5の3及び4参照。)の記載内容を突合し、勤務が認められた場合又は支援が実施されたと認められた場合は、都道府県センター事業専門家に対して謝金等を支払うこと。また、謝金等の支払漏れが生じないように、必要に応じ、都道府県センター事業専門家に対し相談票等の提出の督促を行うこと。
- イ 窓口支援専門家の謝金については、1日当たり最低17,000円(税抜き)を支払うこととする。また、必要があれば、日額の単価を基準として、時間単位の額及び半日単位の額を算出し、支給することは差し支えない。ただし、算出の根拠(計算式)は事前に委託者に協議すること。
- ウ コンサルティング専門家の謝金については、支援1時間当たり最低6,000円(税抜き)を支払うこととする。また、第5の4(2)において、建設業、自動車運転の業務(道路貨物運送業)、情報サービス業の労働関係法令等に係る知識を有し、また各業界の企業に対する支援経験等がある者として選任されたコンサルティング専門家が、当該業界に対しコンサルティングを行う場合の謝金については、支援1時間当たり最低7,000円(税抜き)を支払うこととする。なお、コンサルティング1回当たりの相談時間は、概ね2時間を想定しており、最長でも3時間とすること(第5の4参照)。また、支援時間が10分未満の場合や、移動時間、休憩時間、自宅・事務所等にて行った支援に付随する業務(支援にあたっての資料準備や相談票等の作成など)の時間等については謝金の対象とならない。
- エ 職務分析・職務評価の取組支援コンサルティングについては、支援1時間当たり最低10,000円(税抜き)を支払うこととする。受託者は、アに加え、職務分析・職務評価ワークシート(様式10)の記載内容を突合し、支援が実施されたと認められた場合は、都道府県センター事業専門家に対して謝金等を支払うこと。なお、適切な職務分析・職務評価のコンサルティングが実施できているかを確認するため、相談票(様式4)及び職務分析・職務評価ワークシート(様式10)について、委託者及び厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課(メールアドレス:center-yuutan@mhlw.go.jp)まで提出し、確認を受けた後に謝金の支払いを行うこと。なお、適切な職務分析・職務評価のコンサルティングが実施できているか確認できない場合には、追加の資料の提出等を求める場合がある。また、謝金等の支払漏れが生じないように、必要に応じ、都道府県センター事業専門家に対し、職務分析・職務評価ワークシートの提出の督促を行うこと。
- オ セミナー講師派遣や訪問コンサルティング等により、旅費や宿泊費が発生した場合は、訪問先までの交通費の領収書や宿泊場所の領収書等の内容を確認した上で支払うこと。

- カ 謝金等の支払いは、最低限、月1回は行うものとし、支払いの際、源泉徴収を行うこと。また、都道府県センター事業専門家名義の口座に支払うこと。
- キ 謝金等の請求及び支払いが適正に行われていることを確認するため、受託者は必要に応じて、支援先企業、商工団体等及び都道府県センター事業専門家に対してヒアリング等による調査を実施すること。
- ク 謝金等の請求は、令和7年3月末日までに行われるようにすること(同年4月1日以降に請求された謝金等は、委託費の対象外となるので留意すること)。

< 謝金一覧 >

窓口支援専門家の謝金	1日当たり最低17,000円(税抜き)
コンサルティング専門家の謝金	支援1時間当たり最低6,000円(税抜き)
コンサルティング専門家のうち、建設業、自動車運転の業務(道路貨物運送業)、情報サービスの担当専門家(業種別担当者)の当該業界に対するコンサルティングの謝金	支援1時間当たり最低7,000円(税抜き)
コンサルティング専門家のうち、職務分析・職務評価の取組支援に関するコンサルティングの謝金	支援1時間当たり最低10,000円(税抜き)
職務分析・職務評価の取組支援にかかるフォローアップ研修の受講時に、支援事例の発表を行う場合の謝金	最低17,000円(税抜き)

(2) 都道府県センターの開設

受託者は、委託者と協議を行い、都道府県センター事業専門家への相談対応マニュアルの配付や説明等の必要な準備を実施の上、以下の条件を満たす都道府県センターを奈良県内に、遅くとも令和6年4月8日までに1箇所開設し、企業からの相談に対応できる体制を整備すること。都道府県センターによる支援は、奈良県内に事業拠点のある企業に限ることとし、奈良県内に事業拠点のない企業から支援の依頼があった場合は、該当の都道府県センターを案内すること(ただし、第5の6の都道府県センターで開催したセミナーの参加者は対象として差し支えない)。

なお、地域の実情に応じてより身近な場所できめ細かな相談対応を実施するため、上記とは別に、出張所を設けるなど、全域をカバーするための対策を講ずることも可とする。その際は、名称・開所日時・所在地等下記に記載する内容については、委託者と協議して決定すること。

都道府県センターの名称

都道府県センターの名称については、委託者と協議すること。ただし、「奈良働き方改革推進支援センター」以外の名称とする場合は、必ず都道府県センターの名称の後に(奈良労働局委託事業:働き方改革推進支援センター)と記載すること。

開所日時

開所日時については、月曜日から金曜日の午前9時から午後5時までとし、行政機関の休日に関する法律(昭和63年法律第91号)第1条で定める行政機関の休日は休館とすること。なお、利用者の利便性等を考慮し、上記の開所日時以外にも都道府県センターの開所やセミナーの実施等を行うことを可とする。なお、台風等の自然災害時については、公共交通機関の運行状況を考慮しつつ、委託者と協議の上、安全確保を図る観点から臨時で休館することを検討すること。

必要な設備

専用のフリーダイヤル電話回線を2回線確保し、FAX回線についても1回線確保すること。フリーダイヤルについては、原則前年度と同一のものを使用すること。なお、前年度に使用した電話番号は以下のとおり。

電話番号:0120-414-811

また、専用のパソコン機器を設置し、専用のメールアドレスを取得すること。なお、専用のパソコン機器は、オンラインによる相談等に対応できるようにするとともに、相談者や相談内容の情報が外部に漏れることのないよう、必要な情報セキュリティ対策を講じること。

オンラインコンサルティングを都道府県センター事務局内で行う際に、専用のパソコン機器を設置する場合についても同様にする。

オンラインコンサルティングは都道府県センター事務局外で行うことも可能とはするが、その場合でも相談者や相談内容の情報が外部に漏れることのないよう、実施場所の調整や確認を事前に行うとともに、必要な情報セキュリティ対策を講じること。コンサルティングに必要な機器は原則として受託者がオンラインコンサルティング専門家に貸与すること。情報セキュリティ対策が保証されていない、公共のフリーWi-Fiの利用は不可とする。

所在地

所在地については、奈良県庁の所在地又はその隣接する市区町村とし、最寄り駅から徒歩15分以内かつ、行政機関や商工会議所会館といった公共性が高い場所など事業主が利用しやすい場所とすることとし、委託者と協議して決定すること。

都道府県センターの表示・案内

都道府県センターの名称が記載された看板又は垂幕等を施設内のセンター入口及び総合案内図やエレベーターホールの各階案内表示などに可能な限り設置し、都道府県センターが相談等の業務を行っていることが来訪者に容易に明らかになるようにすること。また、施設外から明瞭に認識できるよう、看板又は垂幕等を可能な限り設置すること。

相談スペースなど

相談スペースについては、10平方メートル以上の面積を確保するとともに、パーテーション等(高さ160cm以上)を設置し、利用者に配慮すること。また、相談者の声が外部等に漏れる可能性がある場合は、相談者のプライバシー保護について必要な配慮を行うこと。

相談スペースとは別に、事務作業用スペースを一定規模確保すること。

なお、相談者が資料を手にとれるような配架スペースを設け、委託者より提供する働き方改革に資する各種支援策のリーフレット等(一部は電子媒体にて提供するので、必要部数印刷

すること)を、第5の7(3)で都道府県センターが作成する周知用資料とともに配置すること。

その他留意事項

都道府県センターの開設に当たっては、上記 ~ の要件を満たす限り、受託者が既に保有又は賃貸する事務所内に設置することも可能である。その場合は、都道府県センターの占有面積の割合に応じて賃料を按分するなど、本事業における経費分担を明確にし、費用に計上すること。

(3)事業計画の策定と連絡調整会議の実施

都道府県センターの活動件数

都道府県センターの年間の活動についての目標件数は以下のとおり。目標件数とは、本事業において、委託者が実施することが望ましいと考える活動件数である。謝金・旅費等の事業費の計上にあたっては、目標件数により計上すること。コンサルティング専門家のうち、第5の4(2)で定める建設業、自動車運転の業務(道路貨物運送業)、情報サービス業の担当専門家(業種別担当者)については、謝金の単価が異なるが、コンサルティング実施件数における目標件数の3割程度が当該業種別担当者のコンサルティング件数だと想定し、謝金の事業費を計上すること。職務分析・職務評価のコンサルティングについても、謝金の単価が異なるため、最低でも、4企業×6回のコンサルティングを行うことを想定し、謝金の事業費を計上すること。

	目標件数
電話・メール・来所による相談件数 (セミナー開催後の個別相談会や窓口相談派遣を実施する場合は、そこでの相談件数も含む)	440件
コンサルティング実施件数 (オンラインにより実施した件数、チェックリスト案件で実施した件数、職務分析・職務評価の取組支援の件数も含む)	360件
うち同一労働同一賃金に関する件数 (職務分析・職務評価の取組支援の件数も含む)	60件
セミナー開催 (主催のほか、共催や他催セミナーの講師派遣の件数も含む)	40件
うち同一労働同一賃金に関するテーマ(職務分析・職務評価に関するテーマも含む) なお、単独のテーマではなく、一定の参加者が見込めるテーマ(労働関係助成金等)と一緒に開催することも可	16件

事業計画の策定

ア 年間の事業計画

受託者は、上記 の活動件数達成に向けた取組内容を確認するため、年度当初に、委託者、都道府県センター長、窓口支援専門家等で会議を行い、年間の事業計画を策定(様式任意)し、委託者へ提出すること。なお、策定の際には、下記 の連絡調整会議の開催に

についても記載すること。

イ 毎月の月間計画

受託者は、毎月の事業の進捗状況を踏まえ、毎月末までに翌月の「月間計画」(様式3)(又はそれに準ずる様式)を策定し、委託者に提出すること。

連絡調整会議の開催

概ね月に1回、定期的に、委託者、都道府県センター長、窓口支援専門家等で連絡調整会議を開催すること。連絡調整会議では、主に上記イの月間計画が着実に実施されるように事業の運営についての報告・協議を行うとともに、効果的な支援が行われるよう、満足度調査の状況報告やとりまとめも年度途中で最低1回以上は行うこと。

連絡調整会議の開催の都度、原則、3営業日以内に議事録を作成し、関係者に内容の確認を行った上で、委託者の承認を得て、委託者に提出すること。その他、委託者が事業運営について情報提供等を求めた場合は、遅滞なく対応すること。

(4)全国センター長会議への出席

全国センターでは、都道府県センター長や都道府県センターの取組を支援すること、各都道府県センター事業間の連携を深めることや、都道府県センターの取組の情報共有等を目的として、年2回全国センター長会議をオンラインまたは対面式により開催することとしている。都道府県センター長は同会議に必ず出席するものとし、出席が難しい場合は、事前の連絡及び副センター長等の代理出席とすること。開催に当たっての全国センターからの指示に留意し、対応すること。

出席に当たって、第2回の全国センター長会議に関して、開催場所となる東京都までの旅費を都道府県センターにおいて負担すること。なお、会議時間は3～4時間程度を目安とし、宿泊を伴わないように全国センター事業において企画する予定。

・第1回:令和6年4月～5月にオンライン開催。2部制とし、第1部を都道府県センター事業及び全国センター事業の趣旨目的、事業運営にあたっての留意事項の伝達及び全国センター事業の事業計画の共有等を行うことを目的とする。また、都道府県センター事業における都道府県センター長においては、初めてセンター長の職務を担う者だけではなく、過去の事業において既に都道府県センター長としての経験がある者がいることから、第2部については、就任1年以内の都道府県センター長を対象とした、センター長に求められるもの及び必要なマネジメント等に関する伝達を行うことを目的とする。

・第2回:東京都において令和6年10月中に対面式開催。上半期の都道府県センター事業に関する事業報告や、都道府県センター事業専門家のマネジメント方法及び関係機関との連携方法のほか、企業支援に当たっての都道府県センターの取組の工夫等に関する意見交換などを開催予定。

(5)関係機関との連携

本事業を実施するに当たっては、支援の質の向上や本事業の効果的な周知・利用勧奨のため、以下に掲げるような関係機関と連携を図ること。例えば、年度当初に都道府県センター長が訪問して本事業の説明を行うなど、機会を捉えて協力体制を構築できるよう努めること。

・労働基準監督署、公共職業安定所、地方自治体

- ・商工会議所、商工会などの商工団体
- ・建設業協会、トラック協会、社会福祉協議会などの業界団体
- ・銀行、信用金庫、信用保証協会などの金融機関
- ・テレビ局、新聞社、ラジオ放送局などの報道機関
- ・よろず支援拠点、下請かけこみ寺
- ・産業保健総合支援センター、医療勤務環境改善支援センター、独立行政法人勤労者退職金共済機構、公益財団法人産業雇用安定センター、生活衛生営業指導センター
- ・テレワーク相談センターなど働き方改革の取組を広く支援する取組に係る機関
- ・その他受託者の提案する本事業の運営に資する関係機関

なお、本事業の各業務において特に連携が必要な内容は、下記の各業務の項目を参照すること。また、相談対応マニュアルでも詳細について指示を行う。関係機関の事業内容や連絡先等に関する情報で、委託者から提供可能なものは、事業開始時に委託者が配付する相談対応マニュアル等により情報提供を行う。

(6) 報告・成果物の提出

実施体制の整備に関する報告・成果物の提出は、第6を参照すること。

2 都道府県センター事業専門家研修の受講

受託者は、全国センター事業で実施する、都道府県センター事業専門家向けの各種研修について、対象となる都道府県センター事業専門家にもれなく受講させること。また、都道府県センター事業専門家に対して、委託者より示す相談対応マニュアルを周知し、必ず読了させること。

なお、受託者において都道府県センター事業専門家に独自の研修を実施することは妨げない。その場合の講師謝金や資料経費の事業費への計上は可とするが、受講する都道府県センター事業専門家への謝金・旅費等の経費を事業費で計上することは不可とする。

(1) 研修の内容

第2の趣旨・目的に掲げる各課題に対応するための参考となる資料・動画の提供(詳しくは(2)参照)、職務分析・職務評価の研修の実施(詳しくは第5の5参照)、全国センター事業の受託者の提案により、過去に都道府県センター事業専門家としての活動経験のない専門家を対象とした、都道府県センター事業専門家の支援の質の向上に資する研修(都道府県センターあたり都道府県センター事業専門家5人以内を対象)(詳しくは(3)参照)の実施を予定している。

(2) 都道府県センター事業に関連する施策の資料及び動画の提供

都道府県センター事業専門家がコンサルティングや相談対応を実施する上で、基本的な内容・支援方法、参考となる労働関係法令等についての資料及び過去の全国センター事業において作成した動画について、全国センター事業において整備する e ラーニングシステムにより都道府県センター事業専門家が閲覧できるようにするため、必要に応じて都道府県センター事業専門家に視聴させること。

(3) 都道府県センター事業専門家の支援の質の向上に資する研修

過去に都道府県センター事業において専門家として活動した経験がない都道府県センター

事業専門家を対象として、全国センター事業において、都道府県センター事業における支援事例の情報共有や職場環境の改善につなげるための支援の方法に関する検討・意見交換などを内容とする、都道府県センター事業専門家の支援の質の向上に資する研修を実施する。

そのため、委嘱した都道府県センター専門家の経歴や希望等を踏まえ、研修対象者(都道府県センターあたり都道府県センター事業専門家5人以内)を選定すること。

開催時期は、令和6年6月～7月頃とし、開催方式は、原則としてオンラインによる予定。研修時間は1回当たり3時間～4時間を予定。

(4)謝金等の支払い

研修に参加する際の謝金は支払わない。

3 電話・メール・来所相談による個別相談支援

(1)概要

窓口支援専門家は、都道府県センターに常駐し、事業主からの電話・メール・来所による、第2の趣旨・目的に資する一般的な相談に応じるとともに、36協定や就業規則・賃金規程の作成・見直し(配偶者手当の見直しを含む)、賃金引上げ等に関する助言・提案による相談支援を行うこと。その際は、労働・雇用関係助成金の活用も含めた助言を行うこと。

(2)相談支援の態様

電話・メール・来所による相談支援を以下の手順に沿って行うこと。

相談票、相談対応マニュアルの活用

電話・メール・来所のいずれの場合においても、「相談票」(様式4)や相談対応マニュアルの自主点検シートを活用しながら相談内容を確認し、都道府県センターで対応が可能か判断し、可能と判断すれば相談対応マニュアルに基づき対応すること。

都道府県センターで対応が難しい場合は、相談者のニーズに応じて、相談対応マニュアルを参照しつつ、適切な相談先の案内や関連資料の情報提供等を行うこと。

医療機関より医療従事者の勤務環境改善に関する相談等が寄せられた場合は、原則として、都道府県センターにおいて個別相談支援等の対応は行わず、第5の1(5)の関係機関である医療勤務環境改善支援センターが実施している事業を紹介することとし、企業の希望等も踏まえ、同センターへの取り次ぎ等を行うこと。

コンサルティングへの誘導

電話・メール・来所のいずれの場合においても、事業主が働き方改革の実現に向けた具体的な取組に着手できるよう、積極的にコンサルティングに誘導すること。

満足度調査の実施

相談対応の実施効果を把握するため、窓口(来所)で対応した相談については、相談者に対し、「満足度調査票」(様式5)の記入を依頼し、その場で回収すること。満足度調査票の質問項目2～5について、ア及びイの回答が9割以上となるよう支援の質の向上に努めること。なお、相談者に他機関を紹介した場合や、資料の配付を求める場合等、簡易な相談であった場合や労働局における企業に対する要請の機会への講師派遣の場合は、実施を要しないこと。

相談対応の記録

窓口支援専門家は、業務を行った日ごとに、相談内容を記録した相談票、当該日の業務内容を記載した「都道府県センター事業専門家業務日誌」(様式7)を作成すること。また、作成した相談票は整理して保存し、都道府県センター内で共有可能な状態にしておくこと。

報告・成果物の提出

個別相談支援に関する報告・成果物の提出は、第6を参照すること。

(3) 窓口相談派遣

受託者の提案により、商工団体等や企業のニーズ及び地域の実情を踏まえ、商工団体等と連携し、商工団体等に設置した相談窓口へ窓口支援専門家を派遣し、相談対応を行うことも差し支えないこと(以下「窓口相談派遣」という。)。実施する際は、会場費の支出も可とするが、一定の相談件数が見込まれるかなど費用対効果を考慮すること。なお、実施に当たっては、事前に委託者との協議を行うこと。また、委託者から実施を要請した場合は対応すること。

窓口相談派遣にて相談対応を行った場合は、上記(2)と同様に、相談票・センター事業専門家業務日誌を作成するとともに、満足度調査票・支援証明書(第5の4(2)参照)の提出を依頼すること。なお、支援証明書は窓口相談派遣を依頼した商工団体等が記入すること。

窓口相談派遣で対応した相談についても、第5の1(3)の電話・メール・来所による相談件数に計上すること。

(4) 留意事項

個人情報等の保護

相談対応を実施するに当たり法人情報や個人情報を取り扱うことから、個人や事業主の情報が記載されている相談票等は事業実施に必要な者以外の者が閲覧することがないように厳重に管理すること。

さらに、事業実施のため、窓口支援専門家が所持している相談票等の写しなどについても、用務が終了した段階で都道府県センターに返還させ、遅滞なくシュレッダー等回復不能な方法で廃棄すること。

社会保険労務士等の生業との区分

社会保険労務士又は弁護士等にあつては、都道府県センターにおける業務と生業としての業務を明確に区分し、営業活動等を行うことのないように特に留意すること。また、相談対応に当たって、特定の社会保険労務士や弁護士等の紹介、生業としての処理依頼は実施しないこと。

都道府県センターで行う支援については、36協定や就業規則などの労働基準監督署への届出や各種助成金の提出代行など社会保険労務士法(昭和43年6月3日法律第89号)第2条第1項第1号及び第2号にかかる行為については、対応しないこと。なお、36協定や就業規則などの作成に係る提案や助言を行うことは差し支えないこと。

相談時に使用する資料

相談時に使用する資料については、受託者で印刷するなどして対応すること。

4 企業へのコンサルティング

(1)概要

コンサルティング専門家が中小企業・小規模事業者等に対して、当該企業等の希望に応じて個別訪問もしくはオンラインにより、第2の趣旨・目的に資する就業規則・賃金規程の作成・見直し(配偶者手当の見直しを含む)、賃金引上げ等に関する助言・提案による相談支援を行うこと。その際は労働・雇用関係助成金の活用も含めた助言を行うこと。

(2)コンサルティングの態様

コンサルティングを以下のほか、相談対応マニュアルの手順に沿って行うこと。なお、コンサルティングにおいて、他の機関での支援が適切と考えられる場合は、企業のニーズに応じて、相談対応マニュアルを参照しつつ適切な相談先の案内や関連資料の情報提供などを行うこと。

また、医療機関より医療従事者の勤務環境改善に関する相談等が寄せられた場合は、原則として、都道府県センターにおいてコンサルティング等の対応は行わず、第5の1(5)の関係機関である医療勤務環境改善支援センターが実施している事業を紹介することとし、企業の希望等も踏まえ、同センターへの取り次ぎ等を行うこと。

支援実施体制の確保

各業種、分野において、十分に支援することができる体制を確保すること。加えて、以下アとイに記載するコンサルティング専門家の確保を行うこと。

ア 建設業、自動車運転の業務(道路貨物運送業)、情報サービス業の担当専門家(業種別担当者)

建設業においては短期間の工期への対応、自動車運転の業務(道路貨物運送業)においては荷主との取引慣行による手待ち時間の発生、情報サービス業においては厳しい納期、急な仕様変更等顧客への対応など、業界特有の商慣行も踏まえ、長時間労働の削減を推進していく必要がある。このため、当該業種における勤務環境等の改善に向けては、各業界を取り巻く現状・労務管理上の問題点などについて、十分な知見を有する者がコンサルティングを行う必要がある。

建設業、自動車運転の業務(道路貨物運送業)、情報サービス業の企業に対しては、下記の選任要件を満たす者を各業種1名以上選任の上、当該者(以下「業種別担当者」という。)がコンサルティングを実施すること。

業種別担当者でないコンサルティング専門家が対応する場合でも、業種別担当者と同等のコンサルティングの水準を確保するために必要な対応を検討し、委託者に提案すること。(例えば、コンサルティング実施前・後に、センター長とコンサルティング専門家が、コンサルティングの方針等についてミーティングを行う際、事案の内容に応じて、業種別担当者が同席し支援の方針等について、当該コンサルティング専門家に対して助言することなどが考えられる。)

業種別担当者の兼任については差し支えないが、建設業と自動車運転の業務(道路貨物運送業)については、各業種少なくとも1名は専任とすること。

情報サービス業について、以下の選任要件を満たす業種別担当者を確保できない場合は、「IT業界の働き方・休み方の推進」

(https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/it/example.html)に掲載されている

- ・「働き方改革実践の手引き～企業と社員のための働き方改革へ～(情報サービス業編)」
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/it/pdf/2020/kaikaku_R2_1.pdf
- ・働き方改革ハンドブック情報通信業(情報サービス業編)
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/it/pdf/2017/29all.pdf
- ・働き方・休み方改善ハンドブック情報通信業(情報サービス業編)
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/it/pdf/2013/1403_01.pdf
- ・発注者・受注者で実現するIT業界の取引環境改善と働き方改革
～円滑なプロジェクトの推進に向けて
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/it/pdf/2019/project_2019_1.pdf
- ・働き方改革の実践事例(掲載されている全ての事例が対象)
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/shigoto/it/example.html

を全て読了したコンサルティング専門家から選任すること。

【選任要件】

建設業・自動車運転の業務(道路貨物運送業)・情報サービス業に適用される労働基準法等の労働関係法令等に精通し、これらを遵守するための知識を有するとともに、建設業・自動車運転の業務(道路貨物運送業)・情報サービス業の業界の構造、労働の実態、取引関係の実態及び取引関係法令に関する知識を有する者であること。

上記アの知識等を基に、建設業・自動車運転の業務(道路貨物運送業)・情報サービス業の企業に対して、具体的な対応策を提案したことのある経験を有する等、十分な資質を有する者であること。具体的には、3年以上の実務経験があることが望ましい。実務経験とは、社会保険労務士等の有資格者であれば企業等への支援・指導・助言の実務経験、資格者でない場合は企業における人事労務管理・経営の実務経験や、労働基準監督官のOBであれば企業指導の経験などを想定している。

なお、社会保険労務士等の資格がない場合は第5の1(1)ウ(オ)を参照すること。

イ 賃金制度・賃金規程、同一労働同一賃金に専門知識がある専門家

賃金制度等の見直しは、非正規雇用労働者を含めた労働者との話し合い、各種規程の改定や原資の確保など、時間を要する上に労働関係法令等の専門的知識を必要とする。このため、企業の賃金制度・賃金規程、同一労働同一賃金、職務分析・職務評価に関する専門知識がある者を一定数確保し、個別相談支援・コンサルティングに支障がないようにすること。

コンサルティングの業務フロー

ア 同一の中小企業・小規模事業者等へのコンサルティングの回数は、1つの支援テーマにつき原則3回であること。ただし、賃金規程を見直す場合や、同一労働同一賃金に関するテーマ(職務分析・職務評価の取組支援として行う場合を含む。)の場合、建設業、自動車運転の業務(道路貨物運送業)、情報サービス業において、相談の内容から、企業に月45時間超の時間外労働の状況が認められることや、人手不足への対応が必要である等、継続してコンサルティングを行う必要が認められる場合、委託者からの紹介等手厚い支援が必要な場合については、最大6回までとする。なお、委託者からの紹介による場合は、企業における取組が完了等するまで長期的にフォローアップを行い、支援の結果を委託者に報告すること。

(業務フローイメージ) 詳しくは相談対応マニュアル参照。

コンサルティング前:企業へ自主点検の依頼を行う。

1回目:自主点検の結果を基に、企業の抱える労務管理等の実情を診断し、「労務管理等改善提案書」(様式9)を作成する。

2回目(初回コンサルティングの約1か月後目処)

:労務管理等改善提案書の内容を説明し、企業に改善に向けた助言を行う。

3回目(前回コンサルティングの2~3か月経過後)

:必要に応じて企業の取組状況を確認し、更なる助言を行う。

イ コンサルティングの1回当たりの相談時間は最長3時間であること。

満足度調査の実施等

コンサルティングを実施した企業に対しては、満足度調査票の記入を依頼するとともに、「支援証明書」(様式8)の提出を求めること。

なお、満足度調査票の質問項目2~5について、ア及びイの回答の合計が9割以上となるよう支援の質の向上に努めること。

コンサルティングの記録

コンサルティング専門家は、事案ごとの相談内容や対応状況を記録した相談票、当該日の業務内容を記載した都道府県センター事業専門家業務日誌を作成すること。必要に応じて、労務管理等改善提案書を作成すること。

また、作成した相談票・労務管理等改善提案書は整理して保存し、都道府県センター内で共有可能な状態にしておくこと。

コンサルティングの申込期限

コンサルティングは、令和7年3月7日を申込期限とし、原則として令和7年3月14日までに支援を終了すること。期限内の終了が難しい場合には年度内の終了を検討し、年度内の終了も難しい場合は、第8の10により後任者に引き継ぐこと。

報告・成果物の提出

コンサルティングに関する報告・成果物の提出は、第6を参照すること。

(3)留意事項

第5の3(4) ~ に留意すること。

(4) 同一労働同一賃金の遵守の徹底に向けた取組について

概要

物価上昇等の中、持続的な賃上げや所得向上の実現が重要課題であり、非正規雇用労働者の待遇改善や賃上げの更なる促進を図るため、同一労働同一賃金の更なる遵守の徹底の取組として、非正規雇用労働者の待遇の見直しを促す働きかけをしていくことが重要である。

このため、本事業でも、中小企業等における同一労働同一賃金への取組をより促進することを目的に、コンサルティングにおいて、次の ～ の取組を行う。

委託者から提供されるチェックリスト回答企業へのコンサルティングの実施

ア コンサルティングの実施

委託者において、各企業(事業所)の短時間労働者や有期雇用労働者の人数、正社員との待遇差の有無及びセンターの利用希望等について、中小企業等が自ら記入したチェックリストを用いて把握することとしている。委託者からチェックリスト等により情報提供された案件(以下、「チェックリスト案件」という。)の中小企業等に対して、委託者の指示に基づき、都道府県センターから電話等によりコンサルティングの働きかけを行い、中小企業等からの承諾を得た上で、コンサルティングを実施すること。

なお、委託者から提供されたチェックリスト等は、事業終了時まで全て委託者に返却する必要があるため、紛失や誤廃棄、情報漏えいに留意し、適切に保管すること。

チェックリスト等の保管等このコンサルティングの実施にあたり、事務職員の活用や適切な人員の確保のほか、必要に応じて、事務補助員を設置すること。

イ コンサルティングの態様、留意事項

上記(2)(3)と同様に行うこと。

ウ チェックリスト案件の引継ぎについて

チェックリスト案件のうち、年度内にコンサルティングが実施できなかった企業については、第8の 10 によって受託者と後任者間で引継ぎを行うのではなく、受託者から委託者に対し、チェックリスト案件の次年度への引き継ぎ企業一覧(様式 16)に企業名等を記載し、登録すること。

同一労働同一賃金自主点検表の配付によるコンサルティング先の開拓

ア コンサルティングでの同一労働同一賃金自主点検表の配付

非正規雇用労働者の待遇改善(パートタイム・有期雇用労働法(同一労働同一賃金に関する規定を含む。))に係る相談以外でコンサルティングを実施する場合で、当該企業に非正規雇用労働者がいることが確認できた場合は、コンサルティングの終了後、同一労働同一賃金自主点検表(相談対応マニュアルにおいて規定)を手交し、中小企業等の承諾を得た上で、その場でコンサルティング専門家が中小企業等とともに自主点検を行うこと。

自主点検の結果、非正規雇用労働者の待遇改善のための取組が必要となった場合は、コンサルティングに誘導すること。

時間が取れない・中小企業等の承諾が得られないなどその場での自主点検が難しい場合は、同一労働同一賃金自主点検表を配付し、中小企業等において自主点検を行うよう依頼をしておくこと。後日可能な限りでフォローアップの連絡を行い、コンサルティングに誘導する

こと。

イ コンサルティングの態様、留意事項

上記(2)(3)と同様に行うこと。

委託者からの情報提供によるコンサルティング先の開拓・コンサルティングの実施

委託者から同一労働同一賃金コンサルティングの利用勧奨を行う企業情報が提供された場合は、当該企業に連絡を取り、コンサルティングに誘導すること。

5 職務分析・職務評価の取組支援と周知

(1) 概要

実施目的

企業においては、正規雇用労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者との間の不合理な待遇差の解消が求められるが、特に、基本給については、様々な要素に基づき支払われているため、判断が容易ではないケースが想定される。職務分析・職務評価は、正規雇用労働者とパートタイム労働者・有期雇用労働者の基本給について、その差が不合理なものとなっていないかを点検し、賃金制度の見直しに活用できる有効な手法であることから、全国センター及び都道府県センターにおいて取組支援を実施すること。

全国センター、都道府県センターにおける取組支援等の内容

全国センター及び都道府県センターにおいては、相互に連携を取りながら以下の内容を行うこととする。

全国センター	都道府県センター
1 事業企画運営委員会の開催・運営	1 取組支援の実施(コンサルティング)
2 取組支援のための研修の実施	2 取組支援のための研修の受講
3 フォローアップ研修の実施	3 フォローアップ研修の受講
4 職務分析・職務評価を周知するリーフレットの作成	4 職務分析・職務評価に関する相談・問合せ対応
5 職務分析・職務評価の取組事例の収集	5 取組事例などを活用した周知
6 取組事例等を活用した周知	
7 取組支援体制の整備	

(2) 取組支援の実施(コンサルティング)

支援実施体制の確保

第5の1(1)ウのコンサルティング専門家のうち、職務分析・職務評価の取組支援に対する意欲、能力を有する専門家を最低限2名以上選任すること。選任に当たっては、都道府県センター長が面談を行う等により、以下の要件を満たし適性を有すると判断した者とする。

なお、事業開始時に、要件を満たす者を確保出来なかった場合は、コンサルティング専門家に下記(3)の研修を受講させ、研修修了後取組支援の担当として選任すること。

【選任要件】

- ・ 要素別点数法についての知識を有するとともに、実践経験を有すること。具体的には、過

去に厚生労働省委託事業で行った「職務分析・職務評価普及事業」等(以下「過去の事業」という。)ないし令和4年度・令和5年度に本事業で実施した職務分析・職務評価に関する研修のいずれかに参加し、職務分析・職務評価の手法を習得するとともに、実際に企業支援を行った経験を有すること

・ 第5の1(1)ウのコンサルティング専門家の要件のうち、企業における経営指導等の実務経験を有する者の選任が望ましいこと。

支援の態様、業務フロー

取組支援(コンサルティング)は、第5の4(2)のコンサルティングの業務フローに準じて行い、相談対応マニュアルの手順に沿って、上記のコンサルティング専門家が行うこと。コンサルティングについては、4企業以上実施すること。なお、取組支援を行う際は、職務分析・職務評価ワークシート(様式10)を使用すること。

なお、下記(3)の研修を受講するコンサルティング専門家が研修修了後、取組支援を行う際には、コンサルティング専門家2名体制で実施すること。

また、1社当たり、1回に要する時間は2～3時間を想定している。最低でも1回のコンサルティングにつき30分以上は実施すること。また、支援の回数は最低3回、6回程度までとする。コンサルティングについては、4企業以上行うこととしているが、コンサルティング先を開拓するにあたり、同一労働同一賃金に関する相談やセミナーの際、賃金制度の見直しを検討している企業等に誘導するほか、都道府県センターを利用する企業に幅広く利用を勧奨すること。

満足度調査の実施

第5の4(2)と同様に行うこと。

取組支援の記録

第5の4(2)と同様に行うほか、上記で作成した職務分析・職務評価ワークシートについても整理・保存し、都道府県センター内で共有可能な状態にするとともに、第6に記載の通り、職務分析・職務評価のコンサルティングを行った専門家より提出があった後、遅くとも翌月末までに相談票(様式4)と併せて委託者及び厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課(メールアドレス:center-yuutan@mhlw.go.jp)に提出すること(ただし、令和7年2月・3月分については、遅くとも令和7年3月14日までに提出すること)。

取組支援の申込期限

職務分析・職務評価の取組支援に関するコンサルティングは、最低3回の実施を想定しているため、令和7年1月31日を申込期限とし、令和7年3月10日までに支援を終了すること。令和7年1月以降に受付をした取組支援は、期限までに支援を終了できるよう、支援先企業に説明の上、原則3回までを目安に行うこと。

また、年度内に3回目までの支援終了も難しい場合や、支援先が4回目以降の支援を希望した場合は、第8の10により後任者に引き継ぐこと。

報告・成果物の提出

職務分析・職務評価の取組支援に関する報告・成果物の提出は、第6を参照すること。

(3) 取組支援のための研修の受講

取組支援のための研修の受講者の選定

全国センターで実施する、「職務分析・職務評価の取組支援に係る必要な知識を付与する研修」に参加するコンサルティング専門家を2名以上選任し、全国センターへ登録すること。

研修の受講対象は、上記(2)で選任した専門家及び、研修修了後、職務分析・職務評価の取組支援の担当として選任予定の者とする。研修受講及び研修受講後の職務分析・職務評価の取組支援に積極的に取り組む意欲のある者を選定すること。ただし、過去の事業を受講し、職務分析・職務評価の手法を用いた企業支援を実施している者については、必要な知識と経験を有するとみなし、研修の対象としなくても差し支えない。

(参考)研修内容

職務分析・職務評価の取組を支援するコンサルティング手法に係る必要な知識を付与する研修。職務評価の手法は、要素別点数法によるものとする。また、研修は以下の構成とする。

ア 基礎研修:講義及び演習

パートタイム・有期雇用労働法及び職務分析・職務評価についての基礎的知識を付与する。オンライン形式での開催とする。

イ 応用研修:ロールプレイング

基礎研修の知識を踏まえた上で、実際の支援を想定したロールプレイングの実施により職務評価の手法を活用した企業支援の方法等のノウハウを付与する。東京都内にて対面形式による連続する2日間での開催とする。

謝金等の支払い

研修に参加する際の謝金は支払わない。ただし、応用研修の参加に伴う旅費等は都道府県センターにおいて負担すること。

(4) フォローアップ研修の受講

フォローアップ研修の受講者の選定

全国センターで実施する、「職務分析・職務評価の取組支援に係るフォローアップ研修」に参加するコンサルティング専門家を最大2名選任し、全国センターへ登録すること。

研修の受講対象は、過去に職務分析・職務評価のコンサルティングの経験があり、今後も引き続きコンサルティングを行う意思のある者とする。

(参考)研修内容

受講者の一部が職務分析・職務評価の支援をした事例を発表し、その内容に関して意見交換を行う。東京都内にて対面形式で開催する。

謝金等の支払い

研修内で支援をした事例を発表する受講者に限り、最低 17,000 円(税抜き)支払うこと。また、参加に伴う旅費等は都道府県センターにおいて負担すること。

(5) 職務分析・職務評価に関する相談・問合せ対応

職務分析・職務評価に関する企業等からの問合せに対しては、第5の3と同様に取り扱うこと。都道府県センターでの判断が困難な場合は、全国センター事業で設置する、職務分析・職務

評価に関する相談窓口へ照会すること。

(6) 取組事例などを活用した周知

受託者は、職務分析・職務評価に関する取組支援が積極的に活用されるよう、過去の事業で作成した取組事例などを活用した周知に取り組むこと。

具体的には、第5の3の窓口支援専門家による個別相談支援時に、職務分析・職務評価に興味や関心がありそうな企業へ事例を示しつつ、取組支援(コンサルティング)を紹介することや、第5の6で実施する事業主向けセミナーでの事例紹介などが想定される。このほか、企業の人事労務担当者や社会保険労務士等の目に留まるよう有効と認められる周知手段がある場合は独自に提案すること。

(7) 留意事項

第5の3(4) ~ に留意すること。

6 事業主向けセミナーの開催と講師派遣

(1) 概要

地域の実情やニーズに基づき、商工団体等の関係機関(第5の1(5)参照)と連携を図り、第2の趣旨・目的に資する、働き方改革関連法(労働時間に関するテーマ、同一労働同一賃金に関するテーマなど)、最低賃金制度や賃金引上げ支援策の周知、労務管理の手法、キャリアアップ助成金等の労働・雇用関係助成金の活用方法などに関する事業主向けセミナーを開催すること(主催のほか、共催も含む)。また、第5の1(5)の関係機関が開催する、第2の趣旨・目的に資する内容のセミナーや委託者が指示する労働局における企業に対する要請の機会等について、講師派遣の依頼に応じること。なお、中小企業等に対して、都道府県センターの効果的な周知を行う観点から、商工会の経営指導員や複数の金融機関の渉外担当者を対象としてセミナーを行うことも可能である。

また、働き方改革を広く支援する取組に関する内容等について、地域の実情やニーズに基づき、相談対応マニュアルを参照しつつ、セミナーの中で関連資料や説明動画を利用した説明などを行うこと。

(2) セミナーの開催時期及び開催場所など

セミナーの開催時期及び開催場所については、商工団体等が開催する総会や会員事業主向けのセミナー、労働局・労働基準監督署・公共職業安定所が実施する事業主向けセミナー等を積極的に活用するなど、セミナーの効果がより発揮されるよう工夫すること。

実施の方式は、対面式でもオンライン式でもどちらでも差し支えない。

主催又は共催セミナーが開催できない場合や、開催した場合に参加者数が低調の場合はその原因を分析し、開催場所や実施内容等の改善を行うこと。

なお、セミナーをやむを得ず中止した場合、中止に係る所要の事務処理をした上で、会場キャンセル料等のセミナー中止に伴い生じた実費については、委託費として計上して差し支えない。

(3) セミナーの構成

セミナーについては、次の 、 のいずれかの形式により実施すること。セミナー終了後に

は、個別相談会を併せて実施できるよう調整すること。実施に当たっては、第5の3(3)と同様に行うこと。

講義形式

1回当たり40名～100名程度の参加者を目安とし、テーマ、会場の規模、時間、セミナー終了後の個別相談会等、商工団体等と協議の上、効率的かつ効果的に開催することとし、受託者において、事業開始時に委託者より提供するセミナー資料の雛形を参考に資料を作成すること。

ワークショップ形式

1回当たり3～5名程度の参加者を目安として開催することとし、受託者において、ワークショップ形式に適したセミナー資料を作成すること。

(4) アンケートの実施など

セミナーの参加者に対して「セミナーアンケート」(様式12)を実施し、「セミナーアンケート集計表」(様式13)により集計すること。また、アンケートにより把握したコンサルティングの希望者に対し、後日働きかけを行うなど、積極的にコンサルティングにつなげること。

(5) セミナーの活動件数など

活動件数については、第5の1(3)のとおりであり、4月を除く各月において原則として1回以上は実施すること。主催のほか、共催や講師派遣(委託者が指示する労働局における企業に対する要請の機会への講師派遣等)も計上すること。オンラインセミナーについても、積算上は対面によるセミナーの計算方法とすること。

なお、活動件数において、同一労働同一賃金に関するテーマ(職務分析・職務評価に関するテーマを含む。)での開催の目標件数を設定しているが、集客力を高めるため、「キャリアアップ助成金や業務改善助成金等の助成金の周知・活用方法」や、「働き方改革を広く支援する取組の説明」などのテーマと一緒に開催することも有用と考えるので検討すること。複数のテーマと一緒に開催した場合も、同一労働同一賃金に関するテーマでの開催の目標件数の実績として計上して差し支えない。

また、セミナーや委託者が指示する労働局における企業に対する要請の機会の後に、個別相談を行った際は、相談件数に計上すること。

(6) セミナーの講師

都道府県センター長、窓口支援専門家が対応すること。なお、必要に応じて、労働局、外部の有識者等に依頼することも可とする。

(7) セミナー開催に向けた商工団体等への働きかけ

商工団体等に対して、第5の7(1)の利用勧奨を活用してセミナーの開催に係る働きかけや周知を行うこと。なお、セミナーが特定の地域や商工団体等に偏らないよう、働きかけや周知については工夫すること。

(8) 個別企業へのセミナーの実施について

個別企業に対し、本事業でその従業員向けのセミナーを実施することは差し支えないが、個別企業への支援と考えるため、複数の企業向けに実施する本項目の事業主向けセミナーではなく、第5の4の企業へのコンサルティングの取扱いとすること。セミナーの依頼が、第5の3の

電話・メール・来所相談による個別相談支援または第5の4のコンサルティング等いずれを契機とするものであってもこの取扱いは変わらないこと。

コンサルティングの取扱いとすることから、講師はコンサルティング専門家とすること。ただし、都道府県センター長や窓口支援専門家がコンサルティング専門家を兼任している場合は、コンサルティング専門家としての活動日に講師を務めることは可能である。いずれの場合も、謝金の支払いはコンサルティングに準じること。

また、相談票・センター事業専門家業務日誌・支援証明書を作成し、謝金や旅費等の支払い根拠とするとともに、「相談支援」を「セミナー」に置き換えて満足度調査も実施すること(支援証明書及び満足度調査の記入は事業主に依頼すること)。ただし、「セミナーアンケート」は実施しなくて差し支えない。その他の取扱いも原則としてコンサルティングと同様とすること。

第6の報告にあたっては、コンサルティングの支援件数として、1回のセミナーにつき1件と計上すること。セミナーの中で相談や問い合わせを受けた場合でも、相談件数として別途計上することなく、コンサルティングとして1件のみ計上すること。

(9) 同一労働同一賃金の自主点検表の配付及びコンサルティングへの誘導

いかなるテーマのセミナーであった場合も、セミナーへの参加企業に対しては、同一労働同一賃金の自主点検表を可能な限り配付し、企業における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間に不合理な待遇差がないかどうか、その場で確認をすることを勧奨し、同一労働同一賃金に関するコンサルティングに誘導すること。

(10) オンラインセミナー開催時の留意事項

質疑応答や参加者数の把握

オンラインによりセミナーを開催する場合は、使用するWEB会議ツールのチャット機能等により質疑応答を行えるようにするとともに、オンデマンドにより配信する等の工夫を行うこと。配信する場合においても、参加者数(閲覧数)を把握できるようにすること。

アンケートの実施

オンラインにより開催する場合でもオンライン上で回答できる方法等により上記アンケートを実施すること。

個人情報保護

オンラインセミナーの開催に当たっては、参加者の情報が不用意に外部または他の参加者に漏洩しないよう必要なセキュリティ対策を講じること。無料のWEB会議ツールはセキュリティ対策の観点から使用しないこと。

(11) 報告・成果物の提出

事業主向けセミナーの開催・講師派遣に関する報告・成果物の提出は、第6を参照すること。

7 都道府県センターの周知・利用勧奨

事業主が都道府県センターを積極的に活用するよう、以下の手法の他、委託者が主催する事業主向けセミナーなど様々な機会を通じて、都道府県センターにおける窓口相談、コンサルティング、事業主向けセミナー等支援内容の周知・利用勧奨を行うこと。

なお、以下によらない方法で都道府県センターの周知・利用勧奨を行う場合は、委託者に事

前に協議を行うこと。

(1)地域の实情に応じた商工団体等への利用勧奨

都道府県センターが信頼される機関だと認識され、多くの企業に活用されるには、地域の商工団体等の関係機関(第5の1(5)参照)を通じた周知が重要である。地域の实情に応じて、商工団体等の関係機関への直接訪問等により、都道府県センターの事業内容の説明を行うとともに、セミナーの共催や関連団体・傘下企業等への利用勧奨等について依頼すること。特に年度当初は重点的に商工団体等の関係機関への利用勧奨を行うなど、本事業の効果的な実施に資するよう工夫すること。訪問の際は、必要に応じて、委託者に同行を依頼すること。

(2)センター長による建設業、自動車運転の業務(道路貨物運送業)に関係する団体への利用勧奨

令和6年4月より、建設業、自動車運転の業務についても、時間外労働の上限規制の適用がなされる一方、労働時間が長い実態があり、引き続き支援する必要がある。

センター長は、建設業に関係する団体(都道府県建設業協会等)、運送業に関係する団体(都道府県トラック協会等)に対し、5月までに連絡の上直接訪問を行い、都道府県センターの事業内容の説明を行うとともに、傘下企業等に対する都道府県センターの周知や働き方改革関連法及び各種助成金に関する情報提供等について依頼すること。また、センター長は、訪問した団体に対し、傘下企業等に対する都道府県センターが実施するセミナーへの参加勧奨やコンサルティングの利用勧奨について協力を求めるとともに、働き方改革推進支援助成金(団体推進コース)について説明の上、要望を丁寧に聴取し、必要な支援を行うこと。特に働き方改革推進支援助成金については、傘下企業の労働時間の削減に効果的であることから、助成金の内容の紹介にとどまらず、団体の要望を聴取の上、助成対象となる改善事業やスケジュールを具体的に提案することなど、利用勧奨を積極的に行うこと。

また、初回訪問以降についても、傘下企業に対する都道府県センターが実施するセミナーへの参加勧奨、コンサルティングの利用勧奨、働き方改革推進支援助成金(団体推進コース)の利用勧奨のため、センター長は団体に対し、定期的に訪問や連絡を行うこと。

センター長は団体に訪問等を行うにあたり、各業種における労働環境等の情報を適切に把握する必要がある。このため、各業種別担当者から、当該業種に係る経営や労務管理の実態等について情報を収集することや、各業種の企業からの相談やコンサルティングの内容や傾向について、センター長は適切に把握した上で団体に訪問等を行うこと。

また、訪問の際は、必要に応じて、委託者に同行を依頼すること。

(3)周知用リーフレット等の作成

委託者と事前に協議の上、受託者において周知用リーフレットやポスターを作成すること。

労働局、労働基準監督署、公共職業安定所、商工団体及び地方自治体のほか、周知が有効であると考えられる団体等にリーフレットやポスターの設置の依頼をするなど、様々な機会を通じて事業主に配布すること。

また、周知用リーフレット等の作成にあたっては、中小企業や商工団体等からの関心度の高い施策(助成金等)の相談を受け付けていることを明示し、興味関心を引くようなデザインにするなど、工夫すること。

なお、リーフレットについては3万部、ポスターについては400枚以上を印刷・発送し、不足が生じた場合は委託者からの指示により必要部数を印刷・発送すること。

(4)メディアを活用した周知

報道機関や、地方自治体の広報媒体及びSNSなどのメディアを活用し、都道府県センターや都道府県センターの事業内容について広く周知を図ること。

なお、SNSを利用する場合は、本事業独自のアカウントを使用し、奈良労働局委託事業であることを明記するとともに、第三者のなりすましや不正アクセスを防止するための必要な情報セキュリティ対策を講じること。また、本事業で使用したSNSのアカウント等については、事業終了後、他者に使用されないよう、一定期間保持すること。

(5)全国センターが行う、「働き方改革及びセンター事業に関する周知啓発及び総合的な情報発信」との連携について

全国センター事業で作成する支援事例等センター事業の周知用資料の活用

全国センター事業では、働き方改革及び都道府県センター事業に関する周知啓発及び総合的な情報発信として、次の周知用資料を作成することとしている。そのため、全国センター事業から、周知用資料が提供された場合は、都道府県センター事業専門家に配付し、コンサルティング等の際に活用させること。

ア コンサルティングの支援事例に関する周知用資料

イ 働き方改革ステップアップ事例に関する周知用資料

ウ より働き方改革を進めるためのお役立ちリンク集まとめリーフレット

働き方改革特設サイトの活用

ア 都道府県センターホームページについて

全国センター事業の受託者が運営する「働き方改革特設サイト」(下記イ参照)内に、全国センターホームページとともに、都道府県センターホームページを設けている。更新は原則として全国センター事業の受託者が実施している。

このため、受託者は、下記ウの掲載情報のうち(ウ)について、掲載に必要な内容を都道府県センター開設時及び更新が生じる都度、全国センターに登録すること。具体的な登録方法や登録期限、ホームページで申込み・問合せ等があった際の都道府県センターへの通知方法については、おって全国センターの受託者より連絡する。

働き方改革特設サイトについては、全国センター事業・都道府県センター事業の成果を測る指標としてPV数を設定しているため、年間PV数300万以上を目指している。この達成を念頭におき、都道府県センターの周知・利用勧奨・情報発信に都道府県センターホームページを積極的に活用するとともに、特にセミナー等の案内やお知らせ等が適時適切に掲載されているように更新を行うこと。

イ 掲載先

(ア) 働き方改革特設サイトのURL

<https://hatarakikataikaikaku.mhlw.go.jp/>

(イ) 都道府県センターホームページ

<https://hatarakikataikaikaku.mhlw.go.jp/consultation/>

(ア)の「無料相談窓口 働き方改革推進支援センター」のページ

ウ 都道府県センターホームページの掲載情報

(ア) 働き方改革推進支援センター設置の趣旨・目的

(イ) 都道府県センターで利用可能なサービス

(ウ) 各都道府県センターの案内

所在地・開所時間(相談受付時間)・問合せ先(メールフォームを含む)、施設の内観及び外観の写真、都道府県センター長・窓口支援専門家・コンサルティング専門家の紹介(有資格・専門分野などを掲載)、コンサルティングの申込み受付フォーム、窓口相談派遣(出張相談会)やセミナーの開催案内(申込み受付フォームを含む)、その他各都道府県センターからのお知らせやPR(支援事例の紹介含む)等

このほか働き方改革特設サイトには、「働き方改革のポイント」、「助成金の案内」、関連資料やサイトを案内する「お役立ちコンテンツ」、「中小企業の取り組み事例」などが掲載されており、

の全国センター事業において働き方改革及びセンター事業に関する周知啓発・総合的な情報発信として作成された成果物(支援事例等)なども掲載していく予定。

エ 更新頻度

主催及び共催セミナーや、主催者の同意を得た上で専門家が講師派遣されるセミナー等のイベント情報を都度登録すること。

全国センターが行う「働き方改革及びセンター事業に関する周知啓発及び総合的な情報発信」で作成された成果物の活用

都道府県センターにおいては、上記のア～ウで作成された成果物が提供され次第、窓口相談支援やコンサルティング、セミナー等の本事業の中で必要に応じ活用すること。加えて、これまで全国センター事業で作成した支援事例集や、働き方改革特設サイトに掲載されている過去の支援事例及び先進的な取組事例や動画等についても、同様に、必要に応じて活用すること。

8 協議会等への出席

(1) 概要

都道府県労働局は、中小企業・小規模事業者等における働き方改革の取組を円滑に進めるため、労使団体、関係行政機関等を構成員とする協議会を設置し、働き方改革関連法に基づく中小企業・小規模事業者等の取組状況、働き方改革に関する中小企業・小規模事業者等への支援策等についての情報共有を図るなど、各構成員と連携を図って、中小企業・小規模事業者等への支援を行っている。また、都道府県が独自に開催する働き方改革に関連する会議体もある。

(2) 実施内容

受託者は、委託者から委員又はオブザーバーへの就任依頼があった場合は、都道府県センター長又は窓口支援専門家を委員等に就任させ、当該協議会に出席した際は、都道府

県センターの取組内容や管内事業主の取組状況などについて説明するなど、協議会の他の参加団体と連携を図ること。また、同目的の会議等において、委託者から出席依頼がある場合には、同様に対応すること。

第6 報告・成果物の提出

受託者は、本事業の報告・成果物として、次のものを各期限までに委託者に提出すること。なお、一部の報告・成果物については、委託者に提出する際に、厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課(メールアドレス:center-yuutan@mhlw.go.jp)も宛先に入れること。期限までの提出が難しい場合は、委託者に事前に協議すること。なお、このほか契約書に定められた提出物についても指定の期限までに委託者に提出すること。

< 年度当初報告、随時報告 >

業務内容	報告・成果物の件名・様式	報告期限	提出媒体
第5の1 実施体制の整備	都道府県センター事業専門 家名簿(様式1) 年間の事業計画(様式任 意)	令和6年4月17日まで に提出。 変更が生じた場合 は、随時提出。	電子媒体
第5の5 職務分析・職務評価の 取組支援と周知	職務分析・職務評価ワーク シート(様式10) 職務分析・職務評価コンサル ティングに係る相談票(様式 4)	職務分析・職務評価 のコンサルティングを行 った専門家より提出があ った後、遅くとも翌月末 までに委託者のほか、 厚生労働省雇用環境・ 均等局有期・短時間労 働課(メールアドレス: center- yuutan@mhlw.go.jp)に 提出すること。ただし、 令和7年2月・3月分 については、遅くとも令 和7年3月14日までに提出 すること。	電子媒体
第8の2 個人情報の保護及び情 報管理	情報取扱者名簿(様式任 意) 情報セキュリティを確保す るための体制を定めた書面(情	年度当初に速やかに 提出。 変更が生じた場合 は、随時提出。	電子媒体

業務内容	報告・成果物の件名・様式	報告期限	提出媒体
	報管理体制図、情報管理に関する社内規則等) (委託要綱様式第21号参照)		

< 毎月報告 >

業務内容	報告・成果物の件名・様式	報告期限	提出媒体
第5の1 実施体制の整備	月間計画(様式3)	翌月分を毎月末までに提出。	電子媒体
第5の1 実施体制の整備	連絡調整会議の議事録(様式任意)	開催後3営業日以内に提出。	電子媒体
第5の3～6 個別相談支援、コンサルティング、職務分析・職務評価の取組支援と周知、事業主向けセミナーの開催と講師派遣	セミナー開催表(様式11) セミナーアンケート集計表(様式13) 都道府県センター相談内容報告書(様式14) 都道府県センター業務実施状況報告書(様式15)	前月分を翌月開始から5営業日以内に提出。令和7年3月分は令和7年3月31日までに提出。委託者のほか、厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課(メールアドレス:center-yuutan@mhlw.go.jp)に提出すること。	電子媒体

< 年度末報告、業務終了後報告 >

業務内容	報告・成果物の件名・様式	報告期限	提出媒体
第5の3～6 個別相談支援、コンサルティング、職務分析・職務評価の取組支援と周知、事業主向けセミナーの開催と講師派遣	相談票(様式4) 満足度調査(様式5) 満足度調査集計表(様式6) 都道府県センター事業専門家業務日誌(様式7) 労務管理等改善提案書(様式9)	令和7年3月31日までに提出。	電子媒体
第5の4 企業へのコンサルティング	チェックリスト チェックリスト案件の次年度への引き継ぎ企業一覧(様式16)	令和7年3月31日までに提出。	紙媒体/ 電子媒体
第8の2 個人情報の保護及び情	令和6年度中小企業・小規模事業者等に対する働き方改	業務の終了に伴い不要となった場合又は委	電子媒体

業務内容	報告・成果物の件名・様式	報告期限	提出媒体
報管理	革推進支援事業(都道府県センター事業)に係るデータ等の利用後の廃棄について(様式17)	託者から廃棄の指示があった場合に提出。	

第7 委託費の計上基準

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。

本事業の実施に必要と認められる経費は具体的には以下のとおりとし、その他の経費については、委託者に協議を行い、承認を得ること。なお、本事業の実施に必要な経費と証明できる資料(契約書、請書、見積書、出納簿等)を備えておく必要があり、委託者から提出を求められた場合は随時提出すること。

また、契約金額を超えた額及び精算時に受託者の支出を精査し、不適切と認めた額については、受託者の負担とする。

1 人件費

都道府県センター長、副センター長(配置する場合)、事務職員及び事務補助員の給与、通勤手当、社会保険料、労働保険料及び子ども・子育て拠出金事業主負担

2 管理費

(1) 庁費

事務所借料、備品費、消耗品費、減価償却費、通信運搬費、その他の経費

(2) 一般管理費

管理部門に要する経費で、契約締結時の条件に基づいて一定割合支払が認められる間接経費であり、本事業に要した経費として抽出・特定することが困難な経費。事業の特定が可能な経費は事業費に計上すること。なお、計上基準は、再委託を除いた直接経費に以下のいずれか低い率を乗じた額とする。

ア 5%

イ 以下の計算式によって算出された率

$$\text{一般管理費率} = (『販売費及び一般管理費』 - 『販売費』) \div 『売上原価』 \times 100$$

直近年度の損益計算書から「売上原価」「販売費及び一般管理費」を抽出して計算する。

3 事業費

以下のほか、都道府県センター長、副センター長(配置する場合)、事務職員及び事務補助員の旅費・宿泊費も、事業の特定が可能な場合は事業費に計上すること。事業の特定が難しい場合は一般管理費に計上すること。

(1) 個別相談支援及びコンサルティング、都道府県センター事業専門家研修受講、職務分析・職務評価の取組支援に関する経費

窓口支援専門家・コンサルティング専門家に係る謝金、旅費、宿泊費、印刷製本費、通信運搬費、その他の経費

旅費については、遠方地(例えば都道府県が広大や離島がある等)への個別訪問によるコンサルティングの実施があることも念頭において計上すること。窓口相談派遣を提案により実施する場合は、その経費も計上すること。

(2) 周知広報、支援事例の収集に関する経費

印刷製本費、通信運搬費、資料作成費、広告費その他の経費

(3) 事業主向けセミナーに関する経費

講師の謝金・旅費等、会場借料、会議費、資料作成費、印刷製本費、通信運搬費、その他の経費

4 インボイス制度の施行に関する留意事項

令和5年10月1日からインボイス制度(適格請求書等保存方式)が施行され、受託者が適格請求書発行事業者以外の者(消費者、免税事業者または登録を受けていない課税事業者。以下「免税事業者等」という。)から課税仕入れを行う場合、仕入税額控除を行うことができなくなることによる受託者の負担については、国が支弁する。

そのため、免税事業者等から課税仕入れを行うことを予定している場合は、増加する負担額を応札時点で事業総額に計上した上で、契約金額を見積もること。なお、入札の公平性の観点から、契約締結後に変更契約は行うことはできないことから、そのことを踏まえて見積もること。

契約金額を見積もる際は、令和5年10月1日から令和8年9月30日までにおいては、免税事業者等からの仕入税額相当額の8割、令和8年10月1日から令和11年9月30日までにおいては、免税事業者等からの仕入税額相当額の5割を仕入税額とみなして控除することが可能である経過措置を踏まえること。

なお、自己の取引上の地位が相手方に優越している一方の当事者が、取引の相手方に対しその地位を利用して正常な商慣習に照らして不当に不利益を与えることは、優越的地位の濫用として独占禁止法上問題となるおそれがある。仕入先である免税事業者との取引について、インボイス制度の実施を契機として取引条件を見直すことそれ自体が直ちに問題となるものではないが、見直しに当たっては優越的地位の濫用に該当する行為を行わないよう注意すること。

また、負担額を事業費として請求する場合は、適格請求書発行事業者以外の取引先及び負担額を具体的に明らかにした精算書類を準備する必要があることあらかじめ留意すること。

第8 委託事業の留意事項

本事業の運営に当たっては、以下及び契約書の定めを遵守すること。

1 本事業の履行

受託者は、本事業について、責任を持って履行するものとする。業務実施状況や活動実

績が低調な場合は、委託者から改善を求めることがあること。

本事業については、受託者に対して、委託者のほか、全国の都道府県センター事業を統括する立場である厚生労働省雇用環境・均等局有期・短時間労働課及び労働基準局労働条件政策課(以下「厚生労働本省」という。)から、直接連絡を行う場合があり、厚生労働本省からのメールが受信できるメールアドレスを委託者に登録すること。また、厚生労働本省から送付される情報及び資料については、本事業を実施するにあたって、適宜参照及び活用すること。

2 個人情報の保護及び情報管理

(1) 情報管理の基本的事項

受託者は、政府機関等のサイバーセキュリティ対策のための統一基準群及び厚生労働省情報セキュリティポリシーの最新版を遵守すること。なお、厚生労働省情報セキュリティポリシーは非公表であるため、政府機関等のサイバーセキュリティ対策のための統一基準群を必要に応じ参照すること。なお、厚生労働省情報セキュリティポリシーについては、契約締結後に開示する。

政府機関等のサイバーセキュリティ対策のための統一基準群：
<https://www.nisc.go.jp/policy/group/general/kijun.html>

受託者は本事業で知り得た情報について、本仕様書に定める措置を講ずるために必要な内容を記載した規程を設け、適切に保護し、管理すること。

規程に記載するべき項目は、次のとおりとする。

- ア 本事業で知り得た情報の目的外利用を禁止すること。
- イ 受託者若しくはその従業員、再委託先、又はその他の者による意図せざる不正な変更が情報システムのハードウェアやソフトウェア等に加えられないための管理体制が整備されていること。
- ウ 情報セキュリティインシデントへの対処方法が確立されていること。
- エ 情報セキュリティ対策その他の契約の履行状況を定期的に確認し、履行が不十分である場合、速やかに改善策を提出し、委託者の承認を受けた上で実施すること。
- オ 委託者が求めた場合に、速やかに情報セキュリティ監査を受け入れること。
- カ 再委託する場合は、再委託されることにより生ずる脅威に対して情報セキュリティを十分に確保すること。
- キ 委託者から情報を受領する場合は、情報セキュリティに配慮した受領方法にて行うこと。
- ク 本事業で知り得た情報が不要になった場合は、これを確実に返却、又は抹消し、書面にて報告すること。(様式については下記(4)参照。)
- ケ 情報セキュリティインシデントの発生又は本事業で知り得た情報の目的外利用等を認知した場合は、速やかに委託者に報告すること。

(2) 情報管理のための体制整備について

受託者は、本事業で知り得た情報を適切に管理するため、次に掲げる体制を確保し、当該体制を確保していることを証明するため、委託者に対し「情報取扱者名簿」(様式任意。当該業務に従事する者のうち、保護を要する情報を取り扱う可能性のある者(以下「情報取扱

者」という。)の名簿をいう。業務の一部を再委託する場合は再委託先も含む。)及び「情報セキュリティを確保するための体制を定めた書面(情報管理体制図、情報管理に関する社内規則等)」(委託要綱様式第21号参照。業務の一部を再委託する場合は再委託先も含む。)を提出すること。

(確保すべき体制)

- ・ 情報取扱者は、本事業の遂行のために最低限必要な範囲の者とする。
- ・ 受託者が本事業で知り得た情報について、委託者が承認した場合を除き、受託者の役員等を含め、情報取扱者名簿に記載のある者以外の者に伝達又は漏えいされないことを保証する履行体制を有していること。
- ・ 受託者が本事業で知り得た情報について、委託者が承認した場合を除き、受託者の親会社、地域統括会社、ブランド・ライセンサー、フランチャイザー、コンサルタントその他の受託者に対して指導、監督、業務支援、助言、監査等を行う者を含め、受託者以外の者に伝達又は漏えいされないことを保証する履行体制を有していること。

(情報取扱者名簿)

- ・ 「情報取扱者名簿」には、情報管理責任者(当該業務の情報取扱いの全てに責任を有する者)、情報取扱管理者(当該業務の進捗管理等を行い、保護を要する情報を取り扱う可能性のある者)、その他保護を要する情報を取り扱う可能性のある者について、氏名、役職等を、業務の一部を再委託する場合は再委託先も含めて、記載すること。
- ・ 情報取扱者には、都道府県センター長、副センター長、事務職員・事務補助員、都道府県センター事業専門家が該当することが想定される。都道府県センター事業専門家については、都道府県センター事業専門家名簿の添付にすることも可とする。

受託者は、この「情報取扱者名簿」及び「情報セキュリティを確保するための体制を定めた書面(情報管理体制図、情報管理に関する社内規則等)」に変更がある場合は、予め委託者に申請を行い、承認を得なければならないこと。

受託者は、本事業で知り得た情報について、委託者が承認した場合を除き、委託者の役員等を含め、情報取扱者以外の者に伝達又は漏えいしてはならないこと。委託者は、本事業で知り得た情報について、委託者が承認した場合を除き、受託者の親会社、地域統括会社、ブランド・ライセンサー、フランチャイザー、コンサルタントその他の受託者に対して指導、監督、業務支援、助言、監査等を行う者を含め、受託者以外の者に伝達又は漏えいしてはならないこと。

(3) 誤送付による個人情報等の漏えい防止対策について

本事業においては、個人情報等を電子メール、FAX、郵送により送付し、又はインターネット等にアップロードする作業が含まれる可能性が高いことから、受託後に以下を行うこと。

受託後に委託要綱に基づき提出する実施計画書等の中に、個人情報等送付手順書又はアップロード手順書の作成及び作業員への徹底を盛り込むか、実施計画書に添付すること。

作成する手順書には、委託者からの指示に基づき、誤送付の防止対策を盛り込むこと。

誤送付を生じさせないよう適切な情報セキュリティ対策を講じること。

(4) 履行完了後のデータ等の廃棄について

本事業で作成したデータ等については、業務の終了に伴い不要となった場合又は委託者から廃棄の指示があった場合には、回復が困難な方法により速やかに廃棄すること。

廃棄後は「令和6年度中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業(都道府県センター事業)に係るデータ等の利用後の廃棄について」(様式17)を提出すること。

3 守秘義務

受託者は、本事業の履行に際し知り得た内容を、第三者に漏らし、又はこの契約の目的外に利用してはならない(契約完了後もこの義務を負うものとする。)

4 再委託

(1) 受託者は、契約に係る事務又は業務の全部を一括して第三者(受託者の子会社(会社法第2条第3号に規定する子会社をいう。)を含む。以下、第8の4において第三者という。)に委託することはできないこと。なお、再委託とは、本来受託者自らが行うべき業務の一部を効率性、合理性等の観点から例外的に外部発注するものであり、契約目的を達成するため遂行する一連の業務に付帯して、印刷、通訳、翻訳等を外部の専門業者に発注することは、再委託には当たらないものとする。

(2) 受託者は、業務の総合的な企画及び判断並びに業務遂行管理部分を第三者に再委託することはできないこと。

(3) 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未満とすること。

(4) 受託者は、業務の一部を再委託する場合は、事前に再委託先、再委託する業務等を委託者に申請し、承認を受けること。再委託先及び再委託する業務の範囲を変更する場合も同様とする。

(5) 受託者は、機密保持、知的財産等に関して本事業に係る受託者の責務を再委託先も負うこととなるよう、必要な処理を実施すること。なお、再委託する場合は、その最終責任は受託者が負うこと。

5 成果物等の作成・調達

(1) 本業務範囲内で、第三者が権利を有する著作物、知的所有権等を利用する場合は、受託者の責任で、その権限の使用に必要な費用の負担と使用許諾契約等に係る一切の手続きを行うこと。

(2) 環境保護の観点から、可能な限り「国等による環境物品等の調達の推進等に関する法律」(平成12年法律第100号)(いわゆるグリーン購入法)に基づいた製品を導入すること。

(3) 160万円以上の物品の購入や100万円以上の役務の提供(印刷・発送等)を行う際は、原則、2社以上の企業に見積書を依頼し、価格の低い企業と契約を締結すること。

6 著作権

本事業により作成・変更・修正されるデザイン、プログラム、及びドキュメント類等の著作権(著

作権法第21条から第28条に定めるすべての権利を含む。)は、受託者が従前より権利を保有していた等の明確な理由によりあらかじめ提案書にて権利譲渡不可能と示されたもの以外、委託者が所有する現有資産を移行等して発生した権利を含め、すべて委託者に帰属するものとする。また、委託者は、納入されたプログラム等の複製物を、著作権法第47条の3の規定に基づき、複製、翻案すること及び当該作業を第三者に委託し、当該者に行わせることができるものとする。

7 報告

業務実施状況や活動実績について、委託者より報告を求めることがあること。

8 検査

- (1) 仕様書に則って、納入成果物を提出すること。その際、委託者の指示により、全数検査又はサンプル検査を行い、品質保証を客観的に証明する資料(写真等)を、納入成果物と併せて提出すること。
- (2) 検査の結果、納入成果物の全部又は一部に不合格品が生じた場合、受託者は直ちに当該納入成果物を引き取り、必要な修正を行った後、指定した日時までに、修正が反映された成果物をすべて納品すること。

9 事業終了時の経費負担

本事業終了後の機器等の撤去費用その他必要な経費については受託者の負担とする。

10 翌年度受託者への引継ぎ

- (1) 受託者と翌年度の本事業を受託する予定の事業者(以下「後任者」という。)が異なる場合は、受託者は後任者に対し、後任者決定日から後任者の委託契約開始予定日前日までの間に事業実施状況(これまでの関係機関との連携状況、実績(相談・コンサルティング件数、セミナー開催件数)等)、パンフレット等の周知資料等(本事業の成果物を含む)について確実に引継ぎを完了させ、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(事業の中止の場合も含む)。ただし、特段の事情により、後任者が業務を開始するまでに引継ぎが困難な場合は、その旨委託者に報告するとともに、受託者・後任者間で協議の上、早期に引継ぎを行わなければならない。
- (2) 引継ぎに要する人件費等全ての経費は受託者及び後任者のそれぞれの負担とする。委託費からは支出しない。
- (3) 受託者及び後任者は、引継ぎ終了後、引継ぎ内容及び範囲を速やかに委託者に報告すること。
- (4) 第5の4(4) のチェックリスト案件に関する引継ぎは、上記(1)～(3)によらず、第5の4(4)ウによること。

11 契約不適合責任

- (1) 委託業務の検収後1年以内の期間において、委託業務の納入成果物に関して契約不適合

の疑いが生じた場合であって、委託者が必要と認めた場合は、受託者は速やかに契約不適合の疑いに関して調査し回答すること。

- (2) (1)における調査の結果、納入成果物に関して契約不適合等が認められた場合には、受託者の責任及び負担において速やかに修正を行うこと。なお、修正を実施する場合においては、修正方法等について、事前に委託者の承認を得てから着手するとともに、修正結果等について、委託者の承認を受けること。

12 委託費の額の確定について

委託費の額の確定については、委託契約額と委託事業に要した額を経費区分ごとに比較し、いずれか低い額をもって行う。

13 本事業の協議・問合せ先

仕様書や契約書に記載のない事項については、別途、委託者と協議をすること。この仕様書に疑義が生じた場合も、下記の事業担当部局まで問い合わせること。

情報漏えい及び作業計画の大幅な遅延等の問題が生じた場合は、以下の連絡先にその問題の内容について報告すること。

(事業担当部局、協議先)

奈良労働局 雇用環境・均等室 担当：田川・北川

電話番号：0742-32-0210

(契約担当部局)

奈良労働局 総務部総務課 担当：中南・熊田

電話番号：0742-32-0201

都道府県センター長に求められる業務内容及び役割

受託者は、次の業務内容及び役割に対応できる者を都道府県センター長（副センター長含む）として配置することとし、選任後速やかに都道府県センター長に仕様書及び相談対応マニュアルを配付すること。

また、受託者は、副センター長や都道府県センター事業専門家、事務職員等の配置などにおいて、都道府県センター長の次の業務内容及び役割に対応できるような事務局の体制を構築すること。

仕様書の項目	求められる業務内容及び役割	具体的な実施内容の例
第5の1 (1)	都道府県センターの業務全般の統括、運営・進捗管理 事務職員・事務補助員等の勤務管理 都道府県センター事業専門家の活動に関するマネジメント	都道府県センターの事業運営、進捗管理、事業経費の経理等全体の責任者として、実務及び管理、体制づくりを行う。 都道府県センター事業専門家の面談を行い、都道府県センター事業専門家の保有資格・専門分野等を把握し、適切に委嘱し、配置し、窓口相談支援等を行う。 業務量に応じた事務職員、事務補助員を配置し、各事業内容の事務業務、経理業務を行う。 都道府県センター事業専門家に相談対応マニュアルを配付し、説明を行う。支援方法だけではなく、センターの趣旨・目的、支援の意義などに理解が得られるように説明を行う。 都道府県センター事業専門家や事務職員等とセンター内でミーティングを行い、状況確認・情報共有を図る。委託者からの資料などを定期的に提供する。
第5の1 (2)	仕様書に定められた都道府県センターの開所、閉所 事務職員、窓口支援専門家等の勤務管理	都道府県センター事務局の職場環境の整備、確認を行う。開所日の解錠・施錠を行う。 開所日に勤務する事務職員等、セミナーやコンサルティングを行う都道府県センター事業専門家の出勤管理・状況確認を行う。
第5の1 (3)	事業計画の策定	年間、月間の事業計画を毎月の活動件数の状況等を踏まえて策定する。

仕様書の項目	求められる業務内容及び役割	具体的な実施内容の例
	<p>連絡調整会議の開催と議事録の作成・提出</p>	<p>連絡調整会議を概ね月1回開催し、遅滞なく議事録を作成する。</p> <p>連絡調整会議で、計画に沿って運営状況について委託者への報告及び協議を行う。</p> <p>計画どおりの進捗となっていない場合は、要因分析を行い、改善提案を行う。</p> <p>運営の問題・疑義がある場合は、遅滞なく委託者に報告・協議を行う。</p>
<p>第5の1 (4)</p>	<p>全国センター長会議の出席</p>	<p>全国センター事業において開催する全国センター長会議に出席し、必要な資料の提出、発表や意見交換を行う。</p>
<p>第5の1 (5)</p>	<p>関係機関との協力体制の構築</p>	<p>年度当初に訪問して、都道府県センターの事業内容の周知・利用勧奨を行う。必要に応じて、委託者と同行して実施する。</p> <p>建設業協会、トラック協会等に対し、5月までに連絡の上直接訪問し、都道府県センターの事業内容の説明を行うとともに、傘下企業等への利用勧奨又は働き方改革関連法の周知等について依頼する（詳しくは仕様書第5の7参照）。</p> <p>定期的に訪問して、中小企業や団体の情報把握、委託者等から提供される新しい資料などの情報提供や支援ニーズの把握等を行い、周知・利用勧奨を行う。</p> <p>団体の会報誌やメルマガ等での広報の協力を得る。</p> <p>団体の会員企業へのセミナー開催やコンサルティング実施の働きかけを行う。団体の職員や指導員と同行しての支援の提案を行う。</p>
<p>第5の2</p>	<p>都道府県センター事業専門家研修の受講</p>	<p>対象となる都道府県センター事業専門家にもれなく受講させるように調整を行い、受講の確認を行う。</p> <p>都道府県センター事業専門家の中から受講対象者の選定を行う場合は、これまでの支援実績・専門分野等を踏まえて、適切に選定する。</p> <p>都道府県センター事業専門家の全てが受講対象で</p>

仕様書の項目	求められる業務内容及び役割	具体的な実施内容の例
		ない研修については、必要に応じて、研修内容を伝達する研修を行う。
第5の3	電話等による個別相談支援の適切な実施、フォローアップ(コンサルティングへの誘導)	<p>窓口支援専門家の相談票・業務日誌が遅滞なく作成されているか確認する。</p> <p>相談票は都道府県センター内で共有できるように整理して保存するように指示する。</p> <p>仕様書・相談対応マニュアルに沿った相談対応ができていないか、コンサルティングへの誘導ができていないか相談票の内容を確認する。内容によっては、窓口支援専門家に確認を行う。</p> <p>相談票の内容によっては、後日相談者へコンサルティングへの誘導を含めた、フォローアップを行う。</p> <p>来所の場合は、満足度調査を行うように窓口支援専門家に依頼する。</p> <p>窓口支援専門家へ案件の情報共有などを行い、支援の質の向上を図る。</p> <p>建設業、自動車運転の業務(道路貨物運送業)に係る相談については、相談内容や傾向を適切に把握し、委託者や関係団体とスムーズな情報共有を行う。</p>
第5の4	企業へのコンサルティングの適切な実施、フォローアップ	<p>コンサルティング受付時に、支援先の希望・問題内容を丁寧に聴取するように、窓口支援専門家等に依頼する。</p> <p>コンサルティング専門家の専門分野・担当エリア等を把握し、支援先のニーズ・支援内容に沿ったコンサルティング専門家を選定する。</p> <p>建設業、自動車運転の業務(道路貨物運送業)、情報サービス業に対するコンサルティングについては、仕様書の選任要件を満たした専門家を選定し、コンサルティングの依頼をする。</p> <p>支援先に事前に、コンサルティングの進め方、支援証明書や満足度調査の作成協力などを伝えておく。</p> <p>コンサルティングを行う前にコンサルティング専門家とミーティングし、支援方針の協議や前回の支援内</p>

仕様書の項目	求められる業務内容及び役割	具体的な実施内容の例
		<p>容の振り返りを行う。</p> <p>初回の支援時に、相談内容以外の企業の課題などを聴取し、幅広い問題解決を行えるよう、コンサルティング専門家に依頼する。</p> <p>満足度調査を行うようにコンサルティング専門家に依頼する。</p> <p>支援が終了後、コンサルティング専門家とミーティングを行い、支援先の情報・支援内容の確認や労務管理等改善提案書の内容や今後の支援方針の協議を行う。</p> <p>コンサルティング専門家の相談票・業務日誌等が遅滞なく作成・提出されているか確認する。</p> <p>仕様書・相談対応マニュアルに沿った支援ができていないか、相談票・労務管理等改善提案書の内容を確認する。</p> <p>相談票や満足度調査の内容によって、その後の改善状況や問題が生じていないか等、支援先へのフォローアップを行う。</p> <p>コンサルティング専門家へ案件の情報共有などを行い、支援の質の向上を図る。</p> <p>建設業、自動車運転の業務（道路貨物運送業）に係るコンサルティングについては、コンサルティング内容や傾向を適切に把握し、委託者や関係団体とスムーズな情報共有を行う。</p>
第5の5	職務分析・職務評価の取組支援の研修の受講、適切な実施、フォローアップ	<p>職務分析・職務評価の取組支援を実施するコンサルティング専門家を、仕様書の要件に沿って適切に選任する。</p> <p>職務分析・職務評価の取組支援のための研修を受講させる場合、適切な対象者を選定するとともに、受講確認を行う。</p> <p>日々の相談やセミナー、都道府県センターの周知・利用勧奨等の中で、職務分析・職務評価の取組支援（コンサルティング）先を開拓する。</p>
第5の6	セミナーの開催と講師派遣、コン	<p>セミナー開催時にアンケートや同一労働同一賃金の自主点検、個別相談会を行い、コンサルティングへの</p>

仕様書の項目	求められる業務内容及び役割	具体的な実施内容の例
	サルティングへの誘導	<p>誘導を行う。</p> <p>関係団体等よりセミナー開催や講師派遣の機会を多く得て、センターの周知・利用勧奨を行う。</p> <p>セミナーにおいて、講師を務める。</p>
第5の7	都道府県センターの周知、利用勧奨	<p>第5の1(5)も参照すること</p> <p>都道府県センターで作成した周知啓発資料や全国センター事業で作成した支援事例等の周知用資料、働き方改革特設サイト等を活用して、都道府県センターの周知・利用勧奨を行う。</p> <p>建設業協会、トラック協会等に対し、5月までに連絡の上直接訪問し、都道府県センターの事業内容の説明を行うとともに、傘下企業等への利用勧奨又は働き方改革関連法の周知等について依頼する(詳しくは仕様書第5の7参照)(再掲)。</p> <p>建設業、自動車運転の業務(道路貨物運送業)に係る相談、コンサルティングについては、内容や傾向を適切に把握し、委託者や関係団体とスムーズな情報共有を行う(再掲)。</p> <p>建設業協会、トラック協会等との連携を円滑に行うため、業種別担当者等から当該業種に係る経営や労務管理の実態等について情報を収集する。</p> <p>働き方改革特設サイトの都道府県センターページの情報の登録・更新を行う。</p> <p>コンサルティングの相談票・労務管理等改善提案書等の確認や、コンサルティング専門家への情報収集により、都道府県センターの周知に活用できる他の参考となるコンサルティングの支援事例の収集を行う。</p>
第5の8	協議会等への出席	委託者から紹介があった場合、出席や都道府県センターの説明等を行う。
第6	報告・成果物の適切な提出	報告内容について、活動件数の状況や様式ごとの整合などを確認し、期限を遵守して業務報告・成果物の提出を行う。

仕様書の項目	求められる業務内容及び役割	具体的な実施内容の例
第 8	委託事業の留意事項への留意	<p>以下は主なものであり、詳細は仕様書の第 8 を確認すること。</p> <p>作成・入手した書類・データについて、編さん・保管・廃棄等を、紛失・誤廃棄・誤送付・情報漏えいが起こらないよう適切に行う。</p> <p>仕様書等に記載がないことは委託者に協議を行う。問題が生じた場合は、委託者に報告を行う。</p>