

入札公告

次のとおり一般競争入札（総合評価落札方式）に付します。

令和6年1月19日

支出負担行為担当官 佐賀労働局総務部長 川邊 洋二

1 概要及び日程等

(1) 調達件名及び数量	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）
(2) 履行期間又は履行期限	契約日から令和7年3月31日（月）
(3) 履行場所	支出負担行為担当官が別途指定する場所
(4) 契約方法	一般競争入札（総合評価落札方式）
(5) 入札説明書の交付	この公告の日から競争参加資格確認関係書類等の提出期限まで （下記2（2）のメールアドレスに申し込んだ者に電子メールで交付）
(6) 入札説明会の日時及び場所	令和6年1月30日（火） 10時00分 場所 佐賀第2合同庁舎3階 共用大会議室2 （佐賀県佐賀市駅前中央3丁目3番20号）
(7) 競争参加資格確認関係書類等及び技術提案書の提出期限	令和6年2月19日（月） 11時00分必着 期限後の差し替え、追加等一切不可
(8) 入札書の提出期限	令和6年2月19日（月） 必着
(9) 開札の日時	令和6年3月8日（金） 11時00分

2 照会先

- (1) 入札書の提出場所、契約条項を示す場所及び問合せ先

〒840-0841

佐賀県佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎4階

佐賀労働局総務部総務課

担当：小車

電話：0952-32-7155

電子メール：4lrhoudou@mhlw.go.jp

- (2) 入札説明書の交付場所、提案書類の提出場所及び仕様に関する問合せ先

〒840-0841

佐賀県佐賀市駅前中央3丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎5階

佐賀労働局雇用環境・均等室

担当：井上、大庭

電話：0952-32-7218

電子メール：4lrhoudou@mhlw.go.jp

※入札説明書の交付希望者は電子メールにて交付希望の連絡を入れること

3 競争参加資格

- (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) 令和04・05・06年度厚生労働省競争参加資格（全省庁統一資格）において、厚生労働省大臣官房会計課長から「役務の提供等」でB、C又はD等級に格付けされ、九州・沖縄地域の競争参加資格を有する者であること。
- (4) 厚生労働省から指名停止を受けている者でないこと。
- (5) 資格審査申請書及び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度に悪化していないと認められる者であること。
- (7) その他予算決算及び会計令第73条の規定に基づき、支出負担行為担当官が定める資格を有する者であること。

4 入札方法等

(1) 入札方法

入札金額は総価で行う。なお、落札決定に当たっては、入札書に記載された金額に当該金額の10パーセントに相当する額を加算した金額(当該金額に1円未満の端数があるときは、その端数を切り捨てるものとする。)をもって落札価格とするので、入札者は、消費税等に係る課税事業者であるか免税事業者であるかを問わず、見積もった契約金額の110分の100に相当する金額を入札書に記載すること。

また、契約金額は概算契約における上限額であり、事業終了後、事業に要した額の確定を行い、実際の所要金額が契約金額を下回る場合には、実際の所要金額を支払うこととなる。

(2) 電子調達の可否 否

(3) 開札場所

佐賀労働局総務部総務課（4階総務課横会議室）

5 その他

(1) 契約手続において使用する言語及び通貨 日本語及び日本国通貨

(2) 入札保証金及び契約保証金 免除

(3) 入札者に要求される事項

期日までに入札説明書別紙4により令和04・05・06年度厚生労働省競争参加資格（全省庁統一資格）の写し等を上記2（1）まで提出すること。

また、入札に参加を希望する者は、上記書類とあわせて競争参加資格に関する誓約書及び暴力団等に該当しない旨の誓約書を提出しなければならない。入札者は、支出負担行為担当官から当該書類に関し説明を求められた場合は、それに応じなければならない。

(4) 入札の無効

本公告に示した競争参加資格のない者、入札者に求められる義務を履行しなかった者その他入札の条件に違反した者が提出した入札書は無効とする。

また、入札に参加した者が、(3)の誓約書を提出せず、又は虚偽の誓約をし、若しくは誓約書に反することとなったときは、当該入札書は無効とする。

(5) 契約書作成の要否 要

(6) 落札者の決定方法

入札説明書の規定に従い入札書を提出した入札者のうち、競争参加資格及び仕様書の要

求要件を全て満たし、入札説明書において明らかにした性能等の要求要件のうち必須とされた項目の最低限の要求要件を全て満たし、契約を履行できると支出負担行為担当官が判断した者であって、当該入札者の入札価格が予算決算及び会計令第79条の規定に基づいて作成された予定価格の制限の範囲内で総合評価点が最も高い者をもって有効な入札を行った入札者を落札者とする。

(7) 手続における交渉の有無 無

(8) その他 詳細は入札説明書及び仕様書による。

入札説明書

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)

佐 賀 労 働 局

雇用環境・均等室

「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）」の調達に関わる入札公告（令和6年1月19日付）に基づく入札等については、他の法令等で定めるもののほか、この入札説明書によるものとする。

1 契約担当官等

支出負担行為担当官

佐賀労働局総務部長 川邊 洋二

2 調達内容

(1) 調達案件

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）

(2) 調達案件の仕様

別添1「委託要綱」の別添「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）仕様書」のとおり

※ 「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）仕様書」の不明点は、電子メールにより下記4（2）の担当者に照会すること。

(3) 契約期間

契約日から令和7年3月31日（月）

(4) 履行場所

別添1「委託要綱」の別添「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）仕様書」のとおり

(5) 入札方法

落札者の決定は、総合評価落札方式をもって行う。入札金額は総価とする。なお、落札決定に当たっては、入札書に記載された金額に当該金額の10%に相当する額を加算した金額（当該金額に1円未満の端数があるときは、その端数金額を切り捨てた金額とする。）をもって落札価格とするので、入札者は、消費税に係る課税事業者であるか免税業者であるかを問わず、見積もった契約金額の110分の100に相当する金額を記載した入札書を提出すること。

また、この契約金額は概算契約における上限額であり、事業終了後、事業に要した額の確定を行い、実際の所要金額がその契約金額を下回る場合には、実際の所要金額を支払うこととなる。

(6) 入札保証金及び契約保証金

免除する（会計法第29条の4、第29条の9、予算決算及び会計令（以下「予決令」という。）第72条第1項、第77条第2号及び第100条の3第3号）。

3 競争参加資格

(1) 予決令第70条及び第71条に規定される次の事項に該当する者は、競争に参加する資格を有さない。

ア 当該契約を締結する能力を有しない者（未成年、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を除く。）、破産者で復権を得ない者及び暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律第32条第1項各号に掲げる者。

イ 以下の各号のいずれかに該当し、かつその事実があった後2年を経過していない者（これを代理人、支配人その他の使用人として使用する者についてもまた同様とする。）

(ア) 契約の履行に当たり故意に製造その他役務を粗雑にし、又は物件の品質若しくは数量に関して不正の行為をした者

(イ) 公正な競争の執行を妨げた者又は公正な価格を害し若しくは不正の利益を得るために連合した者

(ウ) 落札者が契約を結ぶこと又は契約者が契約を履行することを妨げた者

(エ) 監督又は検査の実施に当たり職員の職務の執行を妨げた者

(オ) 正当な理由がなくて契約を履行しなかった者

(カ) 契約により、契約の後に代価の額を確定する場合において、当該代価の請求を故意に虚偽の事実に基づき過大な額で行った者

(キ) 前各号のいずれかに該当する事実があった後2年を経過しない者を、契約の履行に当たり、代理人、支配人、その他の使用人として使用した者

(2) 令和04・05・06年度厚生労働省競争参加資格(全省庁統一資格)「役務の提供等」でB、C又はD等級に格付けされ、九州・沖縄地域の競争参加資格を有する者であること。

(3) 次の事項に該当する者は、競争に参加させないことがある。

ア 資格審査申請書又は添付書類に虚偽の事実を記載した者

イ 経営の状況又は信用度が極度に悪化している者

(4) 労働保険及び厚生年金保険、全国健康保険協会管掌健康保険、船員保険又は国民年金の未適用及びこれらに係る保険料の滞納がないこと（入札書提出期限の直近2年間の保険料の滞納がないこと。）。

(5) 厚生労働省から指名停止の措置を受けている期間中の者でないこと。

(6) この入札の入札書提出期限の直近1年間において、厚生労働省が所管する法令に違反したことにより送検され、行政処分を受け、又は行政指導（行政機関から公表されたものに限る。）を受けた者にあつては、本件業務の公正な実施又は本件業務に対する国民の信頼の確保に支障を及ぼすおそれがないこと。

4 入札説明書の交付場所、問合せ先等

(1) 契約条項を示す場所及び問合せ先

〒840-0841

佐賀県佐賀市駅前中央2丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎4階

佐賀労働局総務部総務課

担当：小車

電話：0952-32-7155

電子メール：41roudou@mhlw.go.jp

(2) 入札説明書の交付場所、提案書類の提出場所及び仕様書に関する問合せ先

ア 問合せ先・方法

下記の電子メールアドレスへのメールにて受け付ける。

なお、メールの件名は本事業に係る問合せであることが分かるものとする。

佐賀県佐賀市駅前中央2丁目3番20号 佐賀第2合同庁舎5階

佐賀労働局雇用環境・均等室

担当：井上、大庭

電話：0952-32-7218

電子メール：41roudou@mhlw.go.jp

イ 問合せの受付期間

令和6年1月19日（金）から令和6年2月13日（火）17時まで

ウ 問合せに対する回答

問合せに対する回答は、令和6年2月16日（金）17時までに、質問者及び入札書類を交付しかつ入札に参加を希望する者に対しメール等で行う。

ただし、総合評価に影響しない軽微な質問については、質問者のみに回答する。

5 入札説明会の日時及び場所

令和6年1月30日（火）10時00分

佐賀第2合同庁舎3階 共用大会議室2

入札説明会への参加を希望する場合は、令和6年1月29日（月）12時までに、上記4（2）の連絡先へ電話又はメールで申し込むこと（期限厳守。また、入札説明会への参加を認めない場合を除いて、入札説明会の申込みに対する回答は行わない。）。出席人数は1機関当たり2名までとすること。

なお、メールの件名は、本事業に係る入札説明会参加希望であることが分かるものとし、メールの本文に入札説明会に参加する者の所属・氏名・電話番号を記載すること。また、入札説明会の会場で入札説明書の配布はしないため、事前に上記4（2）から入札説明書入手（無償で配布。事前連絡は不要。）しておくこと。

6 提案書類の提出等

(1) 提案書類の受領期限

令和6年2月19日（月）11時00分必着

封筒に担当者の氏名及び連絡先を明記して、上記4（2）まで提出すること。

なお、原則郵送（書留郵便に限る）での提出とするが、持参での提出も可とする（事前の連絡は不要。）。

未着の場合、その責任は参加者に属するものとする。

また、電報、FAX 及び電子メール等その他の方法による提出は認めない。

(2) 提案書類に関するプレゼンテーションの実施

提案書類に関するプレゼンテーションを必要に応じて実施する。実施する場合は、開催日時、場所、時間及び開催方法を、入札参加者に個別に別途連絡する。

(3) 提案書類の無効

本入札説明書に示した入札参加に必要な資格のない者が提出した又は不備がある提案書類は受理せず無効とする。

(4) 不備があった場合の取扱い

一旦受理した提案書類において形式的な不備が発見された場合は、提案者に対し、不備のあった旨を速やかに通知する。

この場合、通知を受け取った提案者が受領期限までに整備された提案書類を提出できない場合は、提案書類は無効とする。

7 入札書の提出場所等

(1) 入札書の提出方法

本入札案件は、紙により厚生労働省競争参加資格（全省庁統一資格）及び入札書の提出並びに開札を行う。電子調達システムによる提出は認めない。

ア 郵便（書留郵便に限る）で提出することとし、別紙1の様式にて作成し、封筒に入れ、かつその封皮に氏名（法人の場合はその名称又は商号）及び「令和6年3月8日（金）開札『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）』の入札書在中」と朱書きし、令和6年2月19日（月）（必着）までに上記4（1）へ提出しなければならない。

再度入札を希望する場合は、それぞれの封筒の封皮に「○回目」と記入し、何回目の入札書かわかるようにすること。

イ 原則、郵送（書留郵便に限る）での提出とするが、持参での提出も可とする。

ウ 入札者はその提出した入札書の引換え、変更又は取消をすることができない。

(2) 代理人による入札

ア 代理人が紙により入札する場合には、入札書に競争参加者の氏名、名称又は商号、代理人であることの表示及び当該代理人の氏名を記入しておくとともに、入札時までに別紙2による委任状を上記4（1）に提出しなければならない。

なお、代表者名で入札する場合の委任状は不要とする。

イ 入札者又は代理人は、本件調達に係る入札について他の入札者の代理人を兼ねることができない。

(3) 入札の無効

ア 本入札説明書に示した競争参加資格のない者、入札条件に違反した者又

は入札者に求められる義務を履行しなかった者の提出した入札書は無効とする。

イ 代理人による入札において、入札時までに委任状の提出がない場合は、当該入札書は無効とする。

ウ 別紙5及び別紙6の誓約書を提出せず、又は虚偽の誓約をし、若しくは誓約書に反することとなったときは、当該者の入札を無効とするものとする。

(4) 入札の延期等

入札者が相連合し又は不穩の挙動をする等の場合であって、競争入札を公正に執行することができない状態にあると認められるときは、当該入札を延期し、又はこれを取り止めることができる。

(5) 入札書及び競争参加資格確認関係書類等の日付は提出日とする。

8 開札の取扱い

(1) 開札の日時及び場所

令和6年3月8日(金) 11時00分

佐賀労働局 4階(総務課横会議室)

(2) 開札の手順等

ア 紙により入札書を提出した場合には、開札は、原則として入札者又はその代理人を立ち合わせて行う。

なお、開札への立会を希望する場合は、開札日の前営業日までに、上記4(1)の連絡先へ電話又はメールで連絡すること。

イ 入札者又はその代理人が立ち会わない場合は、入札執行事務に関係のない職員を立ち合わせて開札を行うため、事前の連絡は不要である。開札の結果は電話等で連絡する。

ウ 入札者又はその代理人は、開札時刻後においては、開札場に入場することはできない。

エ 入札者又はその代理人は、支出負担行為担当官が特にやむを得ない事情があると認めた場合のほか、開札場を退場することができない。

オ 入札者又はその代理人が開札場に入場しようとするときは、入札関係職員の求めに応じ競争参加資格を証明する書類、身分証明書等を提示しなければならない。

(3) 再度入札の取扱い

開札をした場合において、入札者又はその代理人の入札のうち予定価格の制限に達した金額の入札がないときは、直ちに再度入札を行う。再度入札に参加する場合は、あらかじめ再度入札のための入札書を準備しておくこと

紙による入札で入札者又はその代理人が開札に立ち会う場合にも、上記7(1)における入札書の提出時にあらかじめ再度入札のための入札書を同封すること。

9 その他

(1) 本入札及び契約手続に使用する言語及び通貨

日本語及び日本国通貨

(2) 落札者の決定方法

総合評価落札方式とする。

ア 本入札説明書に従い書類・資料を添付して入札書を提出した入札者であって、競争参加資格及び仕様書の要求要件を全て満たし、当該入札者の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制限の範囲内であり、指定する技術等の要件のうち必須とされた項目の最低限の要求要件を満たしている提案をした入札者の中から、総合評価落札方式の方法をもって落札者の決定をする。

ただし、落札者となるべき者が次に該当する場合は、予定価格の制限の範囲内の価格をもって申し込みをした他の者のうち、最低の価格をもって申し込みをした者を落札者とすることがある。また、次の場合は、入札者は事後の事情聴取及び関係資料等の提示について協力しなければならない。

① 落札者となるべき者の入札価格によっては、その者により契約の内容に適合した履行がされないおそれがあると認められる場合（低入札価格調査基準額を下回った入札があった場合に開札執行者は、入札者に対して「保留」を宣言し、予決令第86条に規定する調査（契約の内容に適合した履行がなされないおそれがあるか否かについて）を実施した上で落札者を決定し、後日入札者に通知する。）

② 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られる場合

イ 落札者となるべき者が二人以上あるときは、直ちに当省が用意した入札事務に関係のない職員にくじを引かせ、落札者を決定するものとする。

(3) 契約書の作成

ア 競争入札を執行し、契約の相手方を決定したときは、落札者からの落札額の内訳（請負金額内訳明細書）の提出後、遅滞なく契約書を取り交わすものとする。

イ 契約書を作成する場合において、契約の相手方が、遠隔地にあるときは、まず、その者が契約書の案2通に記名押印をし、更に支出負担行為担当官が当該契約書の案の送付を受けてこれに記名押印するものとする。

ウ 上記のイの場合において支出負担行為担当官が記名押印したときは、当該契約書の1通を契約の相手方に送付するものとする。

エ 支出負担行為担当官が契約の相手方とともに契約書に記名押印しなければ、本契約は確定しないものとする。

オ 契約締結後、国は契約に係る情報（契約日、契約の相手方の名称、住所、法人番号及び契約金額等）を公表する。

カ 令和6年度予算が令和6年4月1日までに成立しない場合には、契約期

間及び契約内容等について別途協議することとする。

(4) 支払条件等

適法な支払請求書を受領した日から30日以内に契約金額を支払う。

(5) 人権尊重への取り組み

入札参加者は、入札書の提出をもって「責任あるサプライチェーン等における人権尊重のためのガイドライン」(令和4年9月13日ビジネスと人権に関する行動計画の実施に係る関係府省庁施策推進・連絡会議決定)を踏まえて人権尊重に取り組むよう努めることに誓約したものとする。

(6) インボイス制度の施行

インボイス制度の施行に伴い、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、その際は、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。

10 提出書類

- | | |
|--------------------|---------------|
| (1) 入札書(別紙1) | 1部 |
| (2) 提案書類一式 | |
| ア 提案申請書(別紙3) | 1部 |
| イ 提案書 | 8部(原本1部・写し7部) |
| ウ 全省庁統一資格書(写) | 1部 |
| エ 直近2年間の保険料の領収書(写) | 1部 |
| オ 誓約書(別紙5及び別紙6) | 1部 |
| カ その他の書類 | 1部 |

ただし、上記(2)ア～イについては上記4(2)へ提出すること。また、上記(1)及び(2)ウ～カについては上記4(1)へ提出すること。

なお、上記の資料イのうち、写しについては、会社名、ロゴマーク等は一切記載せず、提案者が特定できないようにすること。

また、本事業において実施する技術審査の評価項目の中に、ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標を評価する項目があるため、該当するものがあるれば提案書に併せて以下の書類の写しを上記4（2）担当者に提出すること。

- ① 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(平成27年法律第64号。以下「女性活躍推進法」という。)に基づく認定(えるぼし認定)に関する基準適合一般事業主認定通知書※労働時間の基準を満たすものに限る。
- ② 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律(令和元年法第24号)による改正後の女性活躍推進法第12条に基づく認定(プラチナえるぼし認定)に関する基準適合認定一般事業主認定通知書
- ③ 次世代育成支援対策推進法(平成15年法律第120号)に基づく認定(くるみん認定、プラチナくるみん認定及びトライくるみん認定)に関する基準適合一般事業主認定通知書
- ④ 青少年の雇用の促進等に関する法律(昭和45年法律第98号)に基づく認定(ユースエール認定)に関する基準適合事業主認定通知書
- ⑤ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届

さらに、評価項目の中に、賃上げの実施を表明した企業等を評価する項目があるため、該当する場合は「従業員への賃金引上げ計画の表明書」(別紙7又は別紙8)を上記4（2）へ提出すること。「従業員への賃金引上げ計画の表明書」を提出し、評価項目に係る加点を受けた場合は、裏面の(留意事項)に基づき、事業年度等(事業年度及び暦年)が終了した後、速やかに「法人事業概況説明書」若しくは「給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表」を上記4（2）担当者に提出すること。なお、確認の結果、表明した賃上げが実行されていない場合等においては、当該事実判明後の総合評価落札方式において所定の点数を減点するものとする。

また、賃上げの表明期間について、事業年度もしくは暦年の選択が可能であるが、経年的に本制度による加点を受けようとする場合、前年度に加点を受けるため表明した期間と当年度に加点を受けるために表明した期間が重複することがないようにすること。

1.1 総合評価に関する事項

(1) 業務内容の仕様

別添1「委託要綱」の別添「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)仕様書」のとおりとする。

(2) 総合評価に関する事項及び方法

別添3「評価項目及びその評価基準」のとおりとする。

1.2 その他留意事項

(1) 入札書、提案書類の用紙サイズは、A4を原則とする。なお、提案書の作成においては、別添2「提案書類作成要領」を確認すること。

(2) 入札書、提案書類の作成、提出等に関する費用は、提案者の負担とする。

(3) 入札書、提案書類に係る文書の作成に用いる言語及び通貨は日本語及び日本国通貨とする。

- (4) 入札書、提案書類に虚偽の記載をした場合は、提案書類を無効とするとともに、虚偽の記載をしたものに対して指名停止の措置を行うことがある。
- (5) 提案書類の取扱い
 - ア 提出した提案書類を支出負担行為担当官の許可なく公表又は使用してはならない。
 - イ 提出された提案書類は返却しない。
 - ウ 提出された提案書類及びその複製は、支出負担行為担当官の選定作業以外に提案者に無断で使用しないものとする。
- (6) 入札書、提案書類の提出後においては、原則として提案書類に記載された内容の変更を認めない。また、提案書類に記載した配置予定の担当者は原則として変更できない。ただし、病気休暇・死亡及び退職等のやむを得ない理由により変更を行う場合には、当該担当者と同等以上の担当方で支出負担行為担当官が認める者でなければならない。
- (7) 提案書類の作成のために支出負担行為担当官より受領した資料は、支出負担行為担当官の了承なく公表又は使用してはならない。
- (8) 提案書類を作成する上で前提となる条件等が不明な場合には、事項に従って質問を行うこと。

○ 様式等

- 別紙 1 入札書作成様式
- 別紙 2 委任状
- 別紙 3 提案申請書
- 別紙 4 競争参加資格等確認関係書類
- 別紙 5 競争参加資格に関する誓約書
- 別紙 6 暴力団等に該当しない旨の誓約書
- 別紙 7 従業員への賃金引上げ計画の表明書（大企業用）
- 別紙 8 従業員への賃金引上げ計画の表明書（中小企業等用）

- 別添 1 委託要綱
- 別添 2 提案書類作成要領
- 別添 3 評価項目及びその評価基準

入 札 書

¥

—

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）」

上記のとおり入札説明書を承諾の上入札いたします。

令和 年 月 日

住 所

商 号

代表者

代理人

支出負担行為担当官
佐賀労働局総務部長 殿

委任状

(住所)

私は、(氏名) _____ を代理人と定め下記案件の入札及び見積りに関する一切の権限を委任します。

案件名：令和6年3月8日（金）開札
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）

令和 年 月 日

住 所

商 号

代表者

支出負担行為担当官
佐賀労働局総務部長 殿

「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）」総合評価落札方式による一般競争入札提案申請書

令和 年 月 日

支出負担行為担当官
佐賀労働局総務部長 殿

商号又は名称
代表者職氏名

「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）」の委託先として総合評価落札方式による一般競争入札に応募いたしたく、提案書類一式を申請いたします。

所在地	〒		
設立年月日	大正 昭和 年 月 日 平成 令和	労働者数	人

【別紙3の添付書類の参考様式】

直近における類似事業の実績有無及び有の場合の実施時期及び事業内容

直近における類似事業の実績有無 (有 ・ 無)			
過去における類似事業に関わる契約実績			
事業名	契約期間	事業内容及び概要、本事業との類似性	契約金額等
	自 至		千円
	自 至		千円
	自 至		千円
	自 至		千円
	自 至		千円

財務諸表

今期の見込み及び過去の実績			
項目	令和5年度 (確定・見込) / ~ /	令和4年度 (確定) / ~ /	令和3年度 (確定) / ~ /
売上高	千円	千円	千円
当期損益又は年度損益	千円	千円	千円
前年度繰越損益	千円	千円	千円
年度末未処分利益	千円	千円	千円
年度末借入金残高	千円	千円	千円

添付資料： 会社概要、貸借対照表、損益計算書

競争参加資格等確認関係書類

1 提出書類

- (1) 令和04・05・06年度厚生労働省競争参加資格（全省庁統一資格）の写
- (2) 以下の直近2年間の保険料の領収書の写（①②ともに必須）
 - ①労働保険
 - ②厚生年金保険、全国健康保険協会管掌健康保険、船員保険又は国民年金
（以下、アを原則とし、用意できない場合はイ）

ア 保険料の納付を受け付ける機関による証明日（提出日から6か月以内）において過去2年以上の保険料の滞納がないことの証明がなされた書面（写しの提出可）
例：労働保険料等納入証明書（労働保険）、社会保険料納入証明書（社会保険）

イ 直近2年間の領収書等納付状況を明らかにできる書類の写し
例：納付書・領収証書（労働保険）、領収済通知書（健康保険、厚生年金保険）、健康保険料振込受付書（健康保険）
- (3) 誓約書（別紙5及び別紙6）及び添付書類

2 提出期限 令和6年2月19日（月）（11時00分）

競争参加資格に関する誓約書

下記の内容について誓約いたします。

なお、この誓約書に虚偽があったことが判明した場合、又は報告すべき事項を報告しなかったことが判明した場合には、本契約を解除されるなど当方が不利益を被ることとなっても、異議は一切申し立てません。

記

- 1 厚生労働省から指名停止の措置を受けている期間中でないこと。
- 2 この入札の入札書提出期限の直近1年間において、厚生労働省が所管する法令に違反したことにより送検され、行政処分を受け、又は行政指導（行政機関から公表されたものに限る。）を受けた者にあつては、本件業務の公正な実施又は本件業務に対する国民の信頼の確保に支障を及ぼすおそれがないこと。
- 3 以下の①、②のいずれにも該当しないこと。
 - ① 予算決算及び会計令第70条の規定に該当する者であること。
 - ② 予算決算及び会計令第71条の規定に該当する者で、その事実があった後2年を経過していない者（これを代理人、支配人その他の使用人として使用する者についてもまた同様とする。）であること。
- 4 事業の実施にあたっては、各種法令を遵守すること。
- 5 契約締結後、当社又はその役員若しくは使用人が、厚生労働省所管法令違反により行政処分を受け又は送検された場合には、速やかに報告すること。
- 6 前記1から5について、本契約について当社が再委託を行った場合の再委託先についても同様であること。

令和 年 月 日

住所
商号又は名称
代表者氏名

支出負担行為担当官
佐賀労働局総務部長 殿

誓 約 書

□ 私

□ 当社は、下記 1 及び 2 のいずれにも該当しません。また、将来においても該当することはありません。

この誓約が虚偽であり、又はこの誓約に反したことにより、当方が不利益を被ることとなっても、異議は一切申し立てません。

また、当方の個人情報を、契約における身分確認のため、警察に提供することについて同意します。

記

1 契約の相手方として不適当な者

- (1) 法人等（個人、法人又は団体をいう。）の役員等（個人である場合はその者、法人である場合は役員又は支店若しくは営業所（常時契約を締結する事務所をいう。）の代表者、団体である場合は代表者、理事等、その他経営に実質的に関与している者をいう。）が、暴力団（暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成 3 年法律第 77 号）第 2 条第 2 号に規定する暴力団をいう。以下同じ。）又は暴力団員（同法第 2 条第 6 号に規定する暴力団員をいう。以下同じ。）であるとき。
- (2) 役員等が、自己、自社若しくは第三者の不正の利益を図る目的又は第三者に損害を加える目的をもって、暴力団又は暴力団員を利用するなどしているとき。
- (3) 役員等が、暴力団又は暴力団員に対して、資金等を供給し、又は便宜を供与するなど直接的あるいは積極的に暴力団の維持、運営に協力し、若しくは関与しているとき。
- (4) 役員等が、暴力団又は暴力団員であることを知りながらこれを不当に利用するなどしているとき。
- (5) 役員等が、暴力団又は暴力団員と社会的に非難されるべき関係を有しているとき。

2 契約の相手方として不適当な行為をする者

- (1) 暴力的な要求行為を行う者。
- (2) 法的な責任を超えた不当な要求行為を行う者。
- (3) 取引に関して脅迫的な言動をし、又は暴力を用いる行為を行う者。
- (4) 偽計又は威力を用いて支出負担行為担当官の業務を妨害する行為を行う者。
- (5) その他前各号に準ずる行為を行う者。

令和 年 月 日

住所(又は所在地)

社名又は代表者名

※個人の場合は生年月日が明らかとなる資料を、法人の場合は役員の名及び生年月日が明らかとなる資料を添付すること。

従業員への賃金引上げ計画の表明書

当社は、○年度（令和○年○月○日から令和○年○月○日までの当社事業年度）
（又は○年）において、給与等受給者一人あたりの平均受給額を対前年度（又は
対前年）増加率3%以上とすること
を表明いたします。
（又は 従業員と合意したことを表明いたします。）

令和 年 月 日
株式会社○○○○
（住所を記載）
代表者氏名 ○○ ○○

上記の内容について、我々従業員は、令和○年○月○日に、○○○という方法
によって、代表者より表明を受けました。

令和 年 月 日
株式会社○○○○
従業員代表 氏名 ○○ ○○ 印
給与又は経理担当者 氏名 ○○ ○○ 印

※ 下線部については、実情に応じて括弧内の記載を選択すること。

(留意事項)

1. 事業年度により賃上げを表明した場合には、「法人事業概況説明書」を当該事業年度における同書を作成後速やかに契約担当官等に提出してください。
なお、法人事業概況説明書を作成しない者においては、税務申告のために作成する類似の書類(事業活動収支計算書)等の賃金支払額を確認できる書類を提出してください。
2. 暦年により賃上げを表明した場合には、「給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表」を当該年の同表を作成後速やかに契約担当官等に提出してください。
3. 上記1. 及び2. による確認において表明書に記載した賃上げを実行していない場合又は上記確認書類を提出しない場合においては、当該事実判明後の総合評価落札方式による入札に参加する場合、技術点又は評価点を減点するものとします。
4. 上記3. による減点措置については、減点措置開始日から1年間に入札公告が行われる調達に参加する場合に行われることとなる。ただし、減点事由の判明の時期により減点措置開始時期が異なることとなるため、減点事由判明時に当該事由を確認した契約担当官等により適宜の方法で通知するものとします。

従業員への賃金引上げ計画の表明書

当社は、○年度（令和○年○月○日から令和○年○月○日までの当社事業年度）
（又は○年）において、給与総額を対前年度（又は対前年）増加率1.5%以上
とすること
を表明いたします。
（従業員と合意したことを表明いたします。）

令和 年 月 日
株式会社○○○○
（住所を記載）
代表者氏名 ○○ ○○

上記の内容について、我々従業員は、令和○年○月○日に、○○○という方法
によって、代表者より表明を受けました。

令和 年 月 日
株式会社○○○○
従業員代表 氏名 ○○ ○○ 印
給与又は経理担当者 氏名 ○○ ○○ 印

※ 下線部については、実情に応じて括弧内の記載を選択すること。

(留意事項)

1. 事業年度により賃上げを表明した場合には、「法人事業概況説明書」を事業当該事業年度における同書を作成後速やかに契約担当官等に提出してください。
なお、法人事業概況説明書を作成しない者においては、税務申告のために作成する類似の書類(事業活動収支計算書)等の賃金支払額を確認できる書類を提出してください。
2. 暦年により賃上げを表明した場合においては、「給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表」を当該年の同表を作成後速やかに契約担当官等に提出してください。
3. 上記1. 及び2. による確認において表明書に記載した賃上げを実行していない場合又は上記確認書類を提出しない場合においては、当該事実判明後の総合評価落札方式による入札に参加する場合、技術点又は評価点を減点するものとします。
4. 上記3. による減点措置については、減点措置開始日から1年間に入札公告が行われる調達に参加する場合に行われることとなる。ただし、減点事由の判明の時期により減点措置開始時期が異なることとなるため、減点事由判明時に当該事由を確認した契約担当官等により適宜の方法で通知するものとします。

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）事業委託要綱

（通則）

第1条 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）（以下「委託事業」という。）の委託については、この要綱の定めるところによる。

（委託事業の目的）

第2条 委託事業は、働き方改革の推進に向けて、中小企業・小規模事業者等を中心に、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・定着等に向けた取組を支援するため、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、次に掲げる内容を実施する。詳細は、「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）仕様書」（別添）のとおりとする。

- （1）実施体制の整備
- （2）都道府県センター事業専門家研修の受講
- （3）電話・メール・来所相談による個別相談支援
- （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
- （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

（委託先）

第3条 委託事業は、佐賀労働局長（以下「委託者」という。）が、前条に規定する委託事業の目的を確実に達成することができることを認める者（以下「受託

者」という。)に、委託して実施するものとする。

(委託先に対する委託の申入れ)

第4条 委託者は、受託者として適当と認める者に対し、本要綱を添えて、様式第1号「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）受託依頼書」（以下「依頼書」という。）により、委託の申入れを行うものとする。

(受託書等の提出)

第5条 前条の申入れを受けた者は、当該申入れを承諾するときは、依頼書を受理した日から14日以内に、様式第2号「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）受託書」に様式第3号「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）実施計画書」（以下「実施計画書」という。）を添付して、委託者に提出するものとする。

なお、再委託を行う場合は、次条に規定する契約書第7条第2項前段の書類を併せて提出するものとする。

(実施計画書等の審査及び契約の締結)

第6条 委託者は、前条の規定により提出された実施計画書について審査し、委託事業の目的等に照らし適当と認めるときは、支出負担行為担当官佐賀労働局総務部長が、様式第4号「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）委託契約書」（以下「契約書」という。）により受託者と契約を締結するとともに、受託者が再委託を希望する場合は契約書第7条第2項前段の承認を必要とするものとする。

(表明確約)

第7条 受託者は、契約書第32条及び第33条の各号のいずれにも該当しないことを表明し、かつ、将来にわたっても該当しないことを確約しなければならない。

2 受託者は、契約書第 32 条及び第 33 条の各号の一に該当する者を下請負人等（下請負人（下請が数次にわたるときは、すべての下請負人を含む。）及び再委託先（再委託以降のすべての委託先を含む。）並びに自己、下請負人又は再委託先が当該契約に関して個別に契約する場合の当該契約の相手方をいう。）としないことを確約しなければならない。

（契約書）

第 8 条 委託事業の実施に必要な事項については、契約書に定める。

(様式第1号)

番 号
令和 年 月 日

殿

佐賀労働局長 印

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）受託依頼書

標記について、下記委託事業を受託されたく依頼申し上げます。

なお、受託について承諾いただいた場合は、別添の令和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）委託要綱を参照のうえ、同要綱様式第2号「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）受託書」及び様式第3号「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）実施計画書」を提出いただくようお願いいたします。

記

- | | |
|-----------|---|
| 1 委託事業名 | 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） |
| 2 委託事業の内容 | 「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）
委託要綱」に基づく事業の実施 |
| 3 委託期間 | 令和6年4月1日から令和7年3月31日まで |

(様式第2号)

番 号
令和 年 月 日

佐賀労働局長 殿

受託者名

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）受託書

令和 年 月 日付 発第 号により委託の申入れのあった
「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）」の実施を受託いたします。

なお、受託事業の実施内容は、別添様式第3号「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）実施計画書」のとおりです。

(様式第3号)

番 号
令和 年 月 日

佐賀労働局長 殿

受託者名

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）実施計画書

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）については、別紙1の令和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）実施計画により実施することとし、当該計画実施に係る所要経費の内訳は別紙2のとおりです。

また、当該計画実施にあたり誤送付等の防止対策として、別紙3の令和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）個人情報等送付手順書及びアップロード手順書のとおり実施します。

別紙 1

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）実施計画
受託者名

委託事業の事項	委託事業の内容
事業期間	令和 6 年 4 月 1 日 ～ 令和 7 年 3 月 31 日
委託費の額	円

※ 事業費の内訳は別紙 2 「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）委託費積算内訳」のとおり

別紙 2

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）委託費積算内訳
受託者名

委託事業対象経費	委託費の額	備考
	円	
合 計		

番 号
令和 年 月 日

佐賀労働局長 殿

受託者名

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) 個人情報等送付手順書及びアップロード手順書

個人情報等（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において定義付けされている機密性 2 情報及び機密性 3 情報）の適切な取扱い及び漏えい防止を徹底するため下記のとおり実施します。また、情報セキュリティインシデントが発生した際は速やかに報告致します。

記

【例】

(1) メール の 誤送付防止対策

- ① 過去に送信したメールを再利用しない。
- ② メール本文に個人情報を極力記載しない。
- ③ 宛先のアドレスをメール作成者以外の者とダブルチェックする。
- ④ 宛先が BCC となっているか、メール作成者以外の者とダブルチェックする。
- ⑤ オートコンプリート機能を利用しない。
- ⑥ 送信保留機能又は送信取消機能を導入する。
- ⑦ 送信宛先が複数の場合、強制的に BCC に変換するシステムを導入する。
- ⑧ 本事業の関係者への定期的な注意喚起、研修を実施する。

(2) メールにおける誤情報送付対策

- ① 文章及び添付ファイルが正しいかメール作成者以外の者とダブルチェックする。
- ② 要機密情報を暗号化する。
- ③ 個人情報が含まれないメール文章等のひな形を作成し、ひな形をもとにメールを作成する。
- ④ 本事業の関係者へ定期的な注意喚起、研修を実施する。

(様式第4号)

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）委託契約書

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）委託要綱（以下「委託要綱」という。）に基づく令和6年度における事業（以下「委託事業」という。）の委託について、支出負担行為担当官佐賀労働局総務部長（氏名）（以下「甲」という。）と受託者名（役職）（氏名）（以下「乙」という。）とは、次のとおり契約を締結する。

(委託事業)

第1条 佐賀労働局長（以下「委託者」という。）は、委託事業の実施を乙に委託する。

(委託事業の実施)

第2条 乙は、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）仕様書、委託要綱及び別紙1「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）実施計画」（以下「実施計画」という。）並びに令和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）技術提案書に基づき委託事業を実施しなければならない。

(委託期間)

第3条 委託事業の委託期間は、令和6年4月1日から令和7年3月31日までとする。

(委託費の支払)

第4条 甲は、乙に対し、委託事業に要する経費（以下「委託費」という。）として、金〇〇〇,〇〇〇円（うち消費税額及び地方消費税額金〇〇〇,〇〇〇円）を限度として支払うものとする。

(負担内訳)

労災勘定〇〇〇,〇〇〇円（うち消費税額及び地方消費税額〇〇〇,〇〇〇円）

雇用勘定〇〇〇,〇〇〇円（うち消費税額及び地方消費税額〇〇〇,〇〇〇円）

2 前項の消費税額及び地方消費税額は、消費税法（昭和63年法律第108号）第28条第1項及び第29条並びに地方税法（昭和25年法律第226号）第72条の82及び第72条の83の規定に基づき、契約金額に110分の10を乗じて得た金額である。

3 乙は、委託費を別紙2「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）委託費交付内訳」に記載された委託対

象経費区分（以下「経費区分」という。）にしたがって使用しなければならない。

- 4 委託費は、原則として支払うべき額を確定した後、精算にて支払うものとする。ただし、乙が概算での支払を希望する場合は、甲は、乙の資力、委託事業及び事務の内容等を勘案し、真にやむを得ないと認めたときは、これを財務大臣に協議し、その承認があった場合に限り、国の支払計画の額の範囲内において概算払をすることができる。
- 5 乙は、委託費の支払を受けようとするとき又は前項の概算払を請求するときは、官署支出官佐賀労働局長（以下「官署支出官」という。）に対して、委託要綱様式第5号「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）委託費支払請求書」を提出するものとする。なお、概算払による場合に限り、委託要綱様式第5号別添を添付して提出すること。
- 6 官署支出官は、前項の適法な請求書を受理した日から30日以内に、委託費を乙に支払うものとする。
- 7 官署支出官は、自己の責に帰すべき事由により、前項に定める期間内に支払わないときは、政府契約の支払遅延防止等に関する法律（昭和24年法律第256号。以下「遅延防止法」という。）に基づき遅延利息を乙に支払うものとする。

（契約保証金）

第5条 甲は、本契約に係る乙が納付すべき契約保証金を免除する。

（委託事業等の変更等）

第6条 委託者は、次の各号のいずれかに該当するときは、委託要綱様式第6号「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）変更通知書」により、その旨を乙に通知するものとする。

- （1）委託事業の内容を変更するとき
- （2）国の予算額に変更があったとき

2 乙は、次の各号のいずれかに該当するときは、あらかじめ、委託要綱様式第7号「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）変更承認申請書」を委託者に提出し、その承認を受けなければならない。

- （1）実施計画に掲げる事業の内容を変更する場合（軽微な変更を除く。）
- （2）委託費の経費区分の配分を変更する場合（人件費及び消費税を除く委託費の経費区分相互間において、それぞれの配分額のいずれか低い額の20%以内の変更を除く。）

3 委託者が、前2項の場合において、委託契約を変更する必要があると認めるときは、甲は、委託要綱様式第8号「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）変更委託契約書」により、乙と変更委託契約を締結するものとする。

- 4 乙は、委託事業を中止又は廃止しようとするときは、委託要綱様式第9号「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）中止（廃止）承認申請書」を委託者に提出し、その承認を受けなければならない。
- 5 乙は、委託事業が予定の委託期間内に完了しないと見込まれるとき又は委託事業の遂行が困難となったときは、速やかに委託者に報告し、その指示を受けなければならない。

（再委託の承認）

- 第7条 乙が契約を履行する場合において、委託契約の全部を一括して第三者（乙の子会社（会社法（平成17年法律第86号）第2条第3号に規定する子会社をいう。）を含む。以下同じ。）に再委託することを禁止する。
- 2 乙は、委託事業を再委託するときは、あらかじめ、委託要綱様式第10号「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）再委託承認申請書」を委託者経由で甲に提出し、その承認を受けなければならない。また、承認を受けた内容を変更する場合には、委託要綱様式第11号「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）再委託内容変更承認申請書」により同様の承認を受けなければならないこととする。ただし、当該再委託に係る契約金額が50万円未満の場合はこの限りではない。
 - 3 乙は、委託事業を第三者に再委託したときは、再委託した業務を実施する当該第三者（以下「再委託者」という。）の行為について、すべての責任を負うものとする。
 - 4 乙は、委託事業の一部を再委託するときは、本契約に基づき乙が負う義務と同等の義務を再委託先に負わせるものとし、乙が本契約を遵守するために必要な事項について本委託契約書を準用して、再委託者と約定しなければならない。

（委託契約の履行体制に関する書類の提出）

- 第8条 乙は、再委託者からさらに第三者に委託が行われる場合には、当該第三者の商号又は名称及び住所並びに委託を行う業務の範囲を記載した委託要綱様式第12号「履行体制図届出書」を委託者経由で甲に提出しなければならない。
- 2 乙は、履行体制図に変更があるときは、速やかに委託要綱様式第13号「履行体制図変更届出書」を委託者経由で甲に提出しなければならない。ただし、次の各号のいずれかに該当する場合には、提出を要しない。
 - （1）受託業務の実施に参加する事業者（以下「事業参加者」という。）の名称のみの変更の場合
 - （2）事業参加者の住所の変更のみの場合
 - （3）契約金額の変更のみの場合

3 前項の場合において、甲は本契約の適正な履行の確保のため必要があると認めるときは、乙に対して変更の理由等の説明を求めることができる。

(他用途使用等の禁止)

第9条 乙は、委託費をこの委託事業の目的に沿った事業経費以外に使用することはできない。また、委託事業の目的に沿った使用であっても、単価・数量に妥当性を欠くような過大な支出は禁止する。

(財産の帰属)

第10条 委託事業の実施に伴って取得した物品、特許権及び著作権等（以下「財産」という。）は、委託者に帰属するものとする。

(財産の管理及び処分)

第11条 乙は、委託事業の実施に当たり、乙が所有する設備、機械・器具及び備品（以下「機器等」という。）を使用することを原則とするが、別途、機器等の整備が必要となる場合は、特段の事情がない限り賃貸借契約で対応することとする。

2 乙は、委託事業の実施に伴って取得した財産及び賃貸借契約で調達した機器等については、善良な管理者の注意をもって管理するとともに、委託費の交付目的に従って効率的な運用を図らなければならない。この場合、財産及び機器等管理の必要から帳簿を備え付け、管理上必要な事項を記録しなければならない。

3 乙は、委託事業完了等により財産の処分が発生する場合には、委託要綱様式第14号「財産処分承認申請書」を委託者経由で甲に提出し、その承認を受けなければならない。なお、委託事業の実施に伴い取得したすべての財産について、売払い等により収入があったときは、国に納付しなければならない。

4 乙は、委託事業の実施に伴い取得した財産のうち、甲が指定したものについては、委託事業が終了したとき（第6条第4項の規定による委託事業の中止又は廃止の承認を受けた場合を含む。以下「委託事業が終了等したとき」という。）は、これを甲に返還しなければならない。

(金券及び消耗品の取扱い)

第12条 郵券、回数券、プリペイドカード等金券及び消耗品を委託費により購入した場合には、委託事業の終了等までの間に費消しないことを禁止する。

(支払状況の確認)

第13条 乙は、賃金等の支払については、履歴書等の採用関係書類、出勤簿等の勤務状況確認書類に基づき、勤務実績に応じて適正に支給を行わなければならない。特に、委託事業に携わる者が、委託事業以外の事業を行う場合は、それぞれの事業での個人別等の業務分担表を作成し、業務分担を明確化しなければならない。

- 2 乙は、旅費等の支払については、出勤簿、活動日誌、復命書及び帳簿等に基づき、実績に応じて適正に支給を行わなければならない。なお、旅費等の支給が概算払で行われている場合は、出張後に旅費の精算を適正に行うこととする。特に、中止された出張等について旅費の回収を適正に行うこととする。また、航空賃を支給する旅費については、領収書及び搭乗券の半券の提出により搭乗日だけでなく、パック割引、早期割引などの適用の有無についても確認し、適正な支給を行わなければならない。
- 3 乙は、物品の購入・役務の提供等の契約について、契約のとおり納品・履行されたことを確認して支払いを行わなければならない。このとき、必要に応じ帳簿等と照らし合わせて確認するものとする。

(関係書類の整備・保存等)

第 14 条 乙は、委託費については、その内容を明らかにするため、委託事業に係る会計を他の事業に係る会計と区分して経理するとともに、これに係る国の会計及び物品に関する規定に準じて、会計帳簿、振込書・領収書、決議書、預金通帳等の関係書類を整備しなければならない。

- 2 乙は、前項の書類等は、委託事業が終了等した日の属する年度の終了後 5 年間、又は現に監査、検査、訴訟等における対象となっている場合においては、当該監査、検査、訴訟等が終了するまでの間のいずれか遅い日までの間保存しなければならない。

(実施状況の報告)

第 15 条 委託者は、委託事業の実施状況を把握するため必要があると認めたときは、乙に対し、委託要綱様式第 15 号「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）実施状況報告書」の提出を求めることができるものとする。

- 2 乙は、前項の規定により委託者から令和 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）実施状況報告書の提出を求められた場合は、その要求があった日から 20 日以内に提出しなければならない。
- 3 委託者は、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）実施状況報告書の内容から必要があると認める場合は、当該業務の実施について指示をすることができるものとする。

(実施に関する監査等)

第 16 条 委託者は、委託事業の実施に関し必要があるときは、乙に対して関係書類及び資料の提出を求め、報告をさせ又は質問するなどの監査を行うことができる。この場合において、乙は、当該監査に応じなければならない。

- 2 委託者は、乙が再委託を行っている場合で必要があるときは、再委託先に対して、

委託事業に係る関係書類及び資料について前項と同様の措置を講ずることができない。この場合において、乙は、再委託先をして当該措置に応じさせなければならない。

(業務完了報告書の提出)

第 17 条 乙は、業務終了後、直ちに委託要綱様式第 16 号「業務完了報告書」を甲の指定する検査職員に提出しなければならない。

(検査の実施)

第 18 条 検査職員は、前条の業務完了報告書の提出後 10 日以内又は国の会計年度の末日のいずれか早い日までに、乙の業務の完了を確認し、検査調書を作成する。乙は、検査職員の検査に協力し、検査職員から立会いを求められた場合には、これに立ち会わなければならない。

- 2 乙は、審査の結果、不合格であったときは、検査職員の指定する期間内に未履行部分の業務を完了しなければならない。この場合に要する費用は乙の負担とする。
- 3 前項の規定は、不合格後の再審査の際にも適用する。

(実施結果報告書の提出)

第 19 条 乙は、委託事業が終了等したときは、その日から起算して 30 日以内又はその翌年度の 4 月 10 日のいずれか早い日までに委託要綱様式第 17 号「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）事業実施結果報告書」を委託者に提出しなければならない。

(委託費の精算等)

第 20 条 乙は、委託事業が終了等したときは、その日から起算して 30 日以内又はその翌年度の 4 月 10 日のいずれか早い日までに委託要綱様式第 18 号「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）精算報告書」を、委託者を經由して甲に提出しなければならない。なお、乙は、甲に提出する前に、帳簿等における出入金の状況及び内容が、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）精算報告書の支出額・残額と齟齬がないか確認しなければならない。

- 2 甲は、前項に定める令和 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）精算報告書の提出を受けたときは、遅滞なくその内容を審査し、適正と認めたときは委託費の額を確定し、委託要綱様式第 19 号「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）委託費確定通知書」により委託者を經由して乙に通知するものとする。ただし、第 4 条第 4 項ただし書の規定による概算払により、乙に支払った委託費に残額が生じたとき又は乙に支払った委託費により発生した収入が

あるときは、甲は、期間を定めて、委託要綱様式第 20 号「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）委託費確定通知及び返還命令書」により、委託者を經由して乙に通知するとともに返還を命ずるものとする。

- 3 委託費の額の確定は、第 4 条第 1 項に規定する委託費の限度額と委託事業に要した額を経費区分毎に比較し、いずれか低い額をもって行う。
- 4 甲は、乙が仕様書の第 8 の「12 委託契約額の減額及び委託費の額の確定について」に定める事項に該当すると認められるときは、前項の「第 4 条第 1 項に規定する委託費の限度額」を「第 4 条第 1 項に規定する委託費の限度額を仕様書の第 8 の「12 委託契約額の減額及び委託費の額の確定について」に基づいて減額した額」と読み替えて委託費の額を確定するものとする。
- 5 乙は、第 2 項前段に規定する委託要綱様式第 19 号により通知を受けたときは、直ちに官署支出官に対して、委託要綱様式第 5 号を提出するものとする。

(延滞金及び加算金)

- 第 21 条 乙は、前条第 2 項ただし書に規定する委託費の残額を甲の指定する期日までに支払わないときは、遅延防止法に基づき延滞金を支払わなければならない。また、同項ただし書に規定する収入を甲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いの日までの日数に応じて、当該未払金額に対し年 3.0 %の割合で計算して得られた額を延滞金として支払わなければならない。
- 2 乙は、委託費を不適切に使用した場合において、その行為を隠匿する目的で経費にかかる領収書や帳簿の改ざん等「故意」に行った不正行為、及び証拠書類等の滅失・毀損等による使途不明等「重過失」については、甲の求めにより、当該委託費の一部又は全部を返還し、さらに委託費を受領した日の翌日を起算日として、支払いの日までの日数に応じて、年 20%の割合で計算した金額の範囲内の金額を加算金として支払わなければならない。また、注意義務違反等「過失」によるものは、不適切金額のみの返還とし、加算金を課さないこととする。
 - 3 甲は、前項の「過失」による場合において、やむを得ない事情があると認めるときは、不適切な金額の全部又は一部の返還を免除することができる。
 - 4 乙は、第 2 項に規定する委託費の返還について、甲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いの日までの日数に応じて、当該未払金額に対し年 3.0 %の割合で計算して得られた額を延滞金として支払わなければならない。延滞金、元本（返還する委託費）及び第 2 項の規定による加算金の弁済の充当の順序については、加算金、延滞金、元本の順とする。

(損害賠償)

第 22 条 乙は、本契約に違反し、又は乙の故意若しくは過失によって国に損害を与えたときは、その損害に相当する金額を損害賠償として国に支払わなければならない。

2 甲は、第 27 条第 1 項第 7 号の規定により契約の解除をしたときは、乙に対して損害賠償の請求をしないものとする。

3 乙は、本契約を履行するにあたり、第三者に損害を与えたときは、乙の負担においてその損害を賠償するものとする。ただし、その損害の発生が甲の責に帰すべき理由による場合は、この限りでない。

4 乙は、第 1 項に規定する損害賠償金について、甲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いの日までの日数に応じて、当該未払金額に対し年 3.0% の割合で計算して得られた額を延滞金として支払わなければならない。

(公表等の制限)

第 23 条 乙は、委託者の承認を受けた場合のほかは、委託事業の実施結果を公表してはならない。

(守秘義務等)

第 24 条 乙は、委託事業遂行上知り得た秘密を第三者に漏らし又は他の目的に使用してはならない。

(個人情報の取扱い)

第 25 条 乙は、本契約により知り得た個人情報（個人情報の保護に関する法律（平成 15 年法律第 57 号）第 2 条第 1 項に規定する個人情報をいう。以下同じ。）を他に漏らしてはならない。

2 乙は、個人情報の漏えい防止のため、責任者を定め、委託事業に係る個人情報の取扱いに従事する者に関して、適切な措置を講じ、速やかに委託要綱様式第 21 号「個人情報保護管理及び実施体制報告書」を委託者に提出しなければならない。なお、個人情報保護管理及び実施体制報告書は、個人情報保護管理体制及び実施体制に変更があった都度行うものとする。

3 乙は、本契約による事務を処理するために収集し、又は作成した個人情報が記録された資料等を委託者の承諾なしに、本契約による目的以外のために使用又は第三者に提供してはならない。

4 乙は、本契約による事務を処理するために収集し、又は作成した個人情報が記録された資料等を当該契約による目的以外のために委託者の承諾なしに複製し、又は複製してはならない。作業の必要上委託者の承諾を得て複製又は複製した場合には、作業終了後、適正な方法で廃棄しなければならない。

- 5 乙が本契約による事務を処理するために、委託者から提供を受け、又は自らが収集し、若しくは作成した個人情報記録された資料等は、この委託事業の終了等の後、直ちに委託者に返還し、又は引き渡すものとする。ただし、委託者が別に指示したときは当該方法によるものとする。
- 6 乙は、個人情報の漏えい等安全確保のうえで問題となる事案が発生した場合には、事案の発生した経緯、被害状況等について委託要綱様式第 22 号「個人情報漏えい等事案発生報告書」により、速やかに委託者に報告するとともに、委託者の指示に基づき、被害の拡大の防止、復旧等のために必要な措置を講じなければならない。
- 7 乙は、個人情報の管理の状況について、委託要綱様式第 23 号「個人情報管理状況報告書」により、年 1 回以上委託者に報告しなければならない。
- 8 委託者は、必要と認めるときは、乙に対し個人情報の管理状況について検査を行うことができることとする。
- 9 本条の規定は、乙が委託事業の一部を第三者に再委託する場合及び再委託した業務に伴う当該第三者が再々委託を行う場合について準用する。

(厚生労働省所管法令違反に係る報告)

第 26 条 乙は、乙又はその役員若しくは使用人が、厚生労働省所管法令違反により行政処分を受け又は送検された場合は、速やかに甲に報告する。

(契約の解除等)

第 27 条 甲は、乙が次の各号のいずれかに該当する場合は、乙に対する書面による通知により、本契約の全部又は一部を解除することができる。また、本契約の再委託先が次の各号のいずれかに該当する場合も、同様とする。

- (1) 乙又はその役員若しくは使用人が、厚生労働省所管法令違反により行政処分を受け又は送検されたとき
- (2) 乙が本契約締結以前に甲に提出した書類等に虚偽があったことが判明したとき
- (3) 乙が、乙又はその役員若しくは使用人が第 1 号の状況に至ったことを報告しなかったことが判明したとき
- (4) 第 16 条に規定する監査において、関係書類及び資料を提出せず若しくは虚偽の資料を提出し、報告をせず若しくは虚偽の報告をし又は質問に対して回答せず若しくは虚偽の回答をするなどして監査を拒んだとき（再委託先にこれらの行為をさせ委託先をして監査を拒ませたときを含む。）。
- (5) 第 20 条第 1 項の規定に基づき提出する令和 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）精算報告書その他委託事業に関し乙が行う甲への報告（第 16 条の報告を除く。）において、報告をせず又は虚偽の報告をしたとき

(6) 本契約に違反したとき

(7) この委託事業を適正に遂行することが困難であると委託者が認めるとき

- 2 甲は、前項の規定により、契約を解除したときは、第 20 条の規定に準じて委託費の精算を行う。ただし、前項各号に規定する事由について故意または重大な過失がないことを、乙が客観的かつ合理的な証拠により立証した場合を除き、甲は委託費の一部又は全部を支払わないことができる。また、既に交付した委託費がある場合には、その返還を求めることができる。さらに、契約が解除された場合において、乙は、甲との協議に基づき委託事業の残務を処理するものとする。

(契約の解除に係る違約金)

第 28 条 前条第 1 項第 1 号から第 6 号のいずれかに該当するときは、乙は、違約金として、甲の請求に基づき、契約金額（本契約締結後、契約金額の変更があった場合には、変更後の契約金額）の 10%に相当する額を甲が指定する期日までに支払わなければならない。

2 乙は、契約の履行を理由として、前項の違約金を免れることができない。

3 第 1 項の規定は、甲に生じた実際の損害の額が違約金の額を超過する場合において、甲がその超過分の損害につき賠償を請求することを妨げない。

(談合等の不正行為に係る契約解除)

第 29 条 甲は、本契約に関して、次の各号の一に該当するときは、乙に対する書面による通知により、本契約の全部又は一部を解除することができる。

(1) 公正取引委員会が、乙又は乙の代理人（乙又は乙の代理人が法人の場合にあっては、その役員又は使用人。以下同じ。）に対し、私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（昭和 22 年法律第 54 号。以下「独占禁止法」という。）第 7 条又は同法第 8 条の 2（同法第 8 条第 1 号又は第 2 号に該当する行為の場合に限る。以下次条において同じ。）の規定による排除措置命令を行ったとき、同法第 7 条の 2 第 1 項（同法第 8 条の 3 において読み替えて準用する場合を含む。以下次条において同じ。）の規定による課徴金の納付命令を行ったとき、又は同法第 7 条の 4 第 7 項若しくは同法第 7 条の 7 第 3 項の規定による課徴金の納付を命じない旨の通知を行ったとき

(2) 乙又は乙の代理人が刑法（明治 40 年法律第 45 号）第 96 条の 6 若しくは同法第 198 条又は独占禁止法第 89 条第 1 項の規定による刑の容疑により公訴を提起されたとき（乙の役員又はその使用人が当該公訴を提起されたときを含む。）

2 乙は、本契約に関して、乙又は乙の代理人が独占禁止法第 7 条の 4 第 7 項又は同法第 7 条の 7 第 3 項の規定による通知を受けた場合には、速やかに、当該通知文書の写しを甲に提出しなければならない。

(談合等の不正行為に係る違約金)

第 30 条 乙は、本契約に関し、次の各号の一に該当するときは、甲が本契約の全部又は一部を解除するか否かにかかわらず、違約金として、甲の請求に基づき、契約金額（本契約締結後、契約金額の変更があった場合には、変更後の契約金額）の 10%に相当する額を甲が指定する期日までに支払わなければならない。

- (1) 公正取引委員会が、乙又は乙の代理人に対し、独占禁止法第 7 条又は同法第 8 条の 2 の規定による排除措置命令を行い、当該排除措置命令が確定したとき
- (2) 公正取引委員会が、乙又は乙の代理人に対し、独占禁止法第 7 条の 2 第 1 項の規定による課徴金の納付命令を行い、当該納付命令が確定したとき
- (3) 公正取引委員会が、乙又は乙の代理人に対し、独占禁止法第 7 条の 4 第 7 項又は同法第 7 条の 7 第 3 項の規定による課徴金の納付を命じない旨の通知を行ったとき
- (4) 乙又は乙の代理人が刑法第 96 条の 6 若しくは同法第 198 条又は独占禁止法第 89 条第 1 項の規定による刑が確定したとき

2 乙は、契約の履行を理由として、前項の違約金を免れることができない。

3 第 1 項の規定は、甲に生じた実際の損害の額が違約金の額を超過する場合において、甲がその超過分の損害につき賠償を請求することを妨げない。

(違約金に関する延滞金)

第 31 条 乙は、第 28 条及び前条に規定する違約金を甲の指定する期日までに支払わないときは、当該期日を経過した日から支払をする日までの日数に応じ、年 3.0%の割合で計算した額の延滞金を甲の指示に基づき支払わなければならない。

(属性要件に基づく契約解除)

第 32 条 甲は、乙が次の各号の一に該当すると認められるときは、何らの催告を要せず、乙に対する書面による通知により、本契約を解除することができる。

- (1) 法人等（個人、法人又は団体をいう。）の役員等（個人である場合はその者、法人である場合は役員又は支店若しくは営業所（常時契約を締結する事務所をいう。）の代表者、団体である場合は代表者、理事等、その他経営に実質的に関与している者をいう。以下同じ。）が、暴力団（暴力団員による不当な行為の防止等に関する法律（平成 3 年法律第 77 号）第 2 条第 2 号に規定する暴力団をいう。以下同じ。）又は暴力団員（同法第 2 条第 6 号に規定する暴力団員をいう。以下同じ。）であるとき
- (2) 役員等が、自己、自社若しくは第三者の不正の利益を図る目的又は第三者に損害を加える目的をもって、暴力団又は暴力団員を利用するなどしているとき
- (3) 役員等が、暴力団又は暴力団員に対して、資金等を供給し、又は便宜を供与

するなど直接的あるいは積極的に暴力団の維持、運営に協力し、若しくは関与しているとき

(4) 役員等が、暴力団又は暴力団員であることを知りながらこれを不当に利用するなどしているとき

(5) 役員等が、暴力団又は暴力団員と社会的に非難されるべき関係を有しているとき

(行為要件に基づく契約解除)

第 33 条 甲は、乙が自ら又は第三者を利用して次の各号の一に該当する行為をした場合は、何らの催告を要せず、乙に対する書面による通知により、本契約を解除することができる。

(1) 暴力的な要求行為

(2) 法的な責任を超えた不当な要求行為

(3) 取引に関して脅迫的な言動をし、又は暴力を用いる行為

(4) 偽計又は威力を用いて支出負担行為担当官の業務を妨害する行為

(5) その他前各号に準ずる行為

(下請負契約等に関する契約解除)

第 34 条 乙は、契約後に下請負人等（下請負人（下請が数次にわたるときは、すべての下請負人を含む。）及び再委託先（再委託以降のすべての委託先を含む。）並びに自己、下請負人又は再委託先が当該契約に関して個別に契約する場合の当該契約の相手方をいう。）が第 32 条及び前条の各号の一に該当する者（以下「解除対象者」という。）であることが判明したときは、直ちに当該下請負人等との契約を解除し、又は下請負人等に対し契約を解除させるようにしなければならない。

2 甲は、乙が下請負人等が解除対象者であることを知りながら契約し、若しくは下請負人等の契約を承認したとき、又は正当な理由がないのに前項の規定に反して当該下請負人等との契約を解除せず、若しくは下請負人等に対し契約を解除させるための措置を講じないときは、乙に対する書面による通知により、本契約を解除することができる。

(契約解除に基づく損害賠償)

第 35 条 甲は、第 32 条、第 33 条及び前条第 2 項の規定により本契約を解除した場合は、これにより乙に生じた損害について、何ら賠償ないし補償することは要しない。

2 乙は、甲が第 32 条、第 33 条及び前条第 2 項の規定により本契約を解除した場合において、甲に損害が生じたときは、その損害を賠償するものとする。

3 乙は、前項に規定する損害賠償金について、甲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いの日までの日数に応じて、当該未払金額に対し年3.0%の割合で計算して得られた額を延滞金として支払わなければならない。

(不当介入に関する通報・報告)

第36条 乙は、自ら又は下請負人等が、暴力団、暴力団員、社会運動・政治運動標ぼうゴロ等の反社会的勢力から不当要求又は業務妨害等の不当介入（以下「不当介入」という。）を受けた場合は、これを拒否し、又は下請負人等をして、これを拒否させるとともに、速やかに不当介入の事実を甲に報告するとともに、警察への通報及び捜査上必要な協力を行うものとする。

(納品物が契約の内容に適合しない場合の措置)

第37条 甲は、第18条に規定する納品検査に合格した納品物を受領した後において、当該納品物が契約の内容に適合していないこと（以下「契約不適合」という。）を知った時から1年以内に（数量又は権利の不適合については期間制限なく）その旨を乙に通知した場合は、次の各号のいずれかを選択して請求することができ、乙はこれに応じなければならない。なお、甲は、乙に対して第2号を請求する場合において、事前に相当の期間を定めて第1号の履行を催告することを要しないものとする。

(1) 甲の選択に従い、甲の指定した期限内に、乙の責任と費用負担により、他の良品との引換え、修理又は不足分の引渡しを行うこと

(2) 直ちに代金の減額を行うこと

2 甲は、前項の通知をした場合は、前項各号に加え、乙に対する損害賠償請求及び本契約の解除を行うことができる。

3 乙が契約不適合について知り若しくは重大な過失により知らなかった場合、又は契約不適合が重大である場合は、第1項の通知期間を経過した後においてもなお前2項を適用するものとする。

(情報セキュリティ対策に関する監査)

第38条 甲は、乙に対して仕様書等に定める情報セキュリティ対策に関する監査を行うことができる。

2 甲は、前項に規定する監査を行うため、甲の指名する者を乙の事業所、工場その他の関係場所に派遣することができる。

3 甲は、第1項に規定する監査の結果、乙の情報セキュリティ対策が厚生労働省の定める基準を満たしていないと認められる場合は、その是正のため必要な措置を講じるよう求めることができる。

4 乙は、前項の規定による甲の求めがあったときは、速やかに、その是正措置を講じなければならない。

- 5 前各項の規定は、乙の下請負人について準用する。ただし、第3項に規定する甲が行う是正のための求めについては、乙に対し直接行うものとする。
- 6 乙は、甲が乙の下請負人に対し監査を行うときは、甲の求めに応じ、必要な協力をしなければならない。

(事故等発生時の措置)

第39条 乙は、保護すべき情報の漏えい、紛失、破壊等の事故が発生したときは、適切な措置を講じるとともに、直ちに把握し得る限りの全ての内容を、その後速やかにその詳細を甲に報告しなければならない。

- 2 次に掲げる場合において、乙は、適切な措置を講じるとともに、直ちに把握し得る限りの全ての内容を、その後速やかにその詳細を甲に報告しなければならない。
 - (1) 保護すべき情報が保存されたサーバ又はパソコン（以下「サーバ等」という。）に悪意のあるコード（情報システムが提供する機能を妨害するプログラムの総称であり、コンピューターウイルス及びスパイウェア等をいう。以下同じ。）への感染又は不正アクセスが認められた場合
 - (2) 保護すべき情報が保存されているサーバ等と同一のネットワークに接続されているサーバ等に悪意のあるコードへの感染が認められた場合
- 3 第1項に規定する事故について、それらの疑い又は事故につながるおそれのある場合は、乙は、適切な措置を講じるとともに、速やかに、その詳細を甲に報告しなければならない。
- 4 前3項に規定する報告のほか、保護すべき情報の漏えい、紛失、破壊等の事故が発生した可能性又は将来発生する懸念について乙の内部又は外部から指摘（報道を含む。）があったときは、乙は、当該可能性又は懸念の真偽を含む把握し得る限りの全ての背景及び事実関係の詳細を速やかに甲に報告しなければならない。
- 5 前各項に規定する報告を受けた甲による調査については、前条の規定を準用する。
- 6 乙は、第1項に規定する事故が本契約に与える影響等について調査し、その後の措置について甲と協議しなければならない。
- 7 第1項に規定する事故が乙の責めに帰すべき事由によるものである場合には、前項に規定する協議の結果、とられる措置に必要な費用は、乙の負担とする。
- 8 前項の規定は、甲の損害賠償請求権を制限するものではない。

(契約履行後における乙の義務等)

第40条 第38条及び第39条の規定は、契約履行後においても準用する。ただし、当該情報が保護すべき情報でなくなった場合は、この限りでない。

- 2 甲は、契約履行後における乙に対する保護すべき情報の返却、提出等の指示のほか、業務に支障が生じるおそれがない場合は、乙に保護すべき情報の破棄を求めることができる。
- 3 乙は、前項の求めがあった場合において、保護すべき情報を引き続き保有する必

要があるときは、その理由を添えて甲に協議を求めることができる。

(疑義の決定)

第 41 条 本契約に定めのない事項又は本契約に関し生じた疑義については、その都度、甲と乙が協議のうえ決定するものとする。

(紛争等の解決方法)

第 42 条 本契約に定めのない事項又は本契約に関し生じた紛争については、その都度、甲と乙が協議のうえ、解決するものとする。

2 本契約の準拠法は日本法とし、本契約に関する一切の紛争については佐賀地方裁判所を第一審の専属的合意管轄裁判所とする。

本契約の成立の証として、本契約書 2 通を作成し、双方記名押印のうえ、甲、乙それぞれ 1 通を保有する。

令和 年 月 日

甲	佐賀県佐賀市駅前中央 3 丁目 3 番 20 号 支出負担行為担当官 佐賀労働局総務部長 (氏名)	印
乙	住 所 受託者名 (役職) (氏名)	印

別紙 1

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）実施計画

委託事業の事項	委託事業の内容
事業期間	令和6年4月1日 ～ 令和7年3月31日
委託費の額	円

別紙 2

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）委託費交付内訳

委託対象経費区分	委託費の額
1 人 件 費	円
2 管 理 費	円
3 事 業 費	円
4 消 費 税	円
合 計	円

※ 会計勘定が複数ある場合には、会計勘定ごとの内訳と合算額を記載すること。

(様式第5号)

番 号
令和 年 月 日

官署支出官

佐賀労働局長 殿

(雇用環境・均等室 経由)

住所

受託者名

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）委託費支払請求書

令和 年 月 日付け契約を締結した令和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）の実施に係る経費として下記金額を交付されたく請求します。

記

1 請求金額 金 円也

2 振込先

振込先金融機関・店舗名

預 金 種 別

口 座 番 号

(カ ナ 名 義)

口 座 名 義

名 義 人 住 所

別添

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）委託費
請求金額（第 〃 四半期）

（単位：円）

委託契約額	支払済額	今回請求金額	残 額	備 考
円	円	円	円	

(様式第6号)

番 号
令和 年 月 日

(受託者) 殿

佐賀労働局長 印

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）変更通知書

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）実施計画に下記の変更の必要が生じたので別紙のとおり通知します。

記

1 変更事項

2 変更理由

(様式第7号)

番 号
令和 年 月 日

佐賀労働局長 殿

受託者名

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）変更承認申請書

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）実施計画を下記により別紙1及び別紙2のとおり変更したいので申請します。

記

- 1 変更事項
- 2 変更年月日
- 3 変更理由
- 4 当初契約額
- 5 変更後契約額

別紙 1

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）実施計画

委託事業の事項	委託事業の内容
事業期間	令和6年4月1日 ～ 令和7年3月31日
委託費の額	円

※ 事業費の内訳は別紙2「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）委託費積算内訳」のとおり

別紙 2

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）委託費積算内訳

委託事業対象経費	委託費の額	備考
	円	
合 計		

(様式第8号)

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）変更委託契約書

令和 年 月 日付で、支出負担行為担当官佐賀労働局総務部長（氏名）（以下「甲」という。）と受託者名（役職）（氏名）（以下「乙」という。）との間で締結した「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）委託契約書」について、当該契約書第6条第3項に基づき、下記のとおり契約を変更する。

記

- 1 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）委託契約書（以下「契約書」という。）第4条第1項中「金〇〇〇, 〇〇〇円（うち消費税額及び地方消費税額金〇〇〇, 〇〇〇円）」を「金〇〇〇, 〇〇〇円（うち消費税額及び地方消費税額金〇〇〇, 〇〇〇円）」に変更する。
- 2 契約書別紙1「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）実施計画」を別紙1のとおり変更する。
- 3 契約書別紙2「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）委託費交付内訳」を別紙2のとおり変更する。

本契約の成立の証として、本契約書2通を作成し、双方記名押印のうえ、甲、乙それぞれ1通を保有する。

(元号) 年 月 日

甲 佐賀県佐賀市駅前中央3丁目3番20号

支出負担行為担当官

佐賀労働局総務部長 (氏名) 印

乙 住 所

受託者名 (役職) (氏名) 印

別紙 1

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）実施計画

委託事業の事項	委託事業の内容
事業期間	令和6年4月1日 ～ 令和7年3月31日
委託費の額	円

別紙2

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）委託費交付内訳

(単位：円)

委託対象経費区分	当初契約額	変更契約額	増△減
1 人件費			
2 管理費			
3 事業費			
4 消費税			
合計			

※ 会計勘定が複数ある場合には、会計勘定ごとの内訳と合算額を記載すること。

(様式第9号)

番 号
令和 年 月 日

佐賀労働局長 殿

受託者名

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）中止（廃止）承認申請書

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）事業を下記により中止（廃止）したいので申請します。

記

- 1 中止（廃止）する事業内容
- 2 中止（廃止）理由
- 3 中止期間（廃止年月日）

(様式第 10 号)

番 号
令和 年 月 日

支出負担行為担当官
佐賀労働局総務部長 殿

受託者名

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）再委託承認申請書

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）の実施にあたり、その一部を下記により再委託することとしたいので申請します。

記

- 1 再委託の相手方
住 所
氏 名
- 2 再委託を行う業務の範囲
- 3 再委託の必要性
- 4 委託する相手方が委託される業務を履行する能力
- 5 再委託を行う金額
※ 見積書等の経費内訳を添付すること。

(注) 再委託先が複数の場合は、再委託先毎の内容がわかるよう記載すること。

(様式第 11 号)

番 号
令和 年 月 日

支出負担行為担当官
佐賀労働局総務部長 殿

受託者名

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）
再委託内容変更承認申請書

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）の実施にあたり、その一部を再委託することとし、令和 年 月 日付けで承認を受けた内容を下記のとおり変更することとしたいので申請します。

記

	(変更前)	(変更後)
1 再委託の相手方		
2 再委託を行う業務の範囲		
3 再委託の必要性		
4 変更後の事業者が委託される業務を履行する能力		
5 再委託を行う金額		

※ 見積書等の経費内訳を添付すること。

(注) 再委託先が複数の場合は、再委託先毎の内容がわかるよう記載すること。

(様式第 12 号)

番 号
令和 年 月 日

支出負担行為担当官
佐賀労働局総務部長 殿

受託者名

履行体制図届出書

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）委託契約書第 8 条第 1 項の規定により、下記のとおり届け出します。

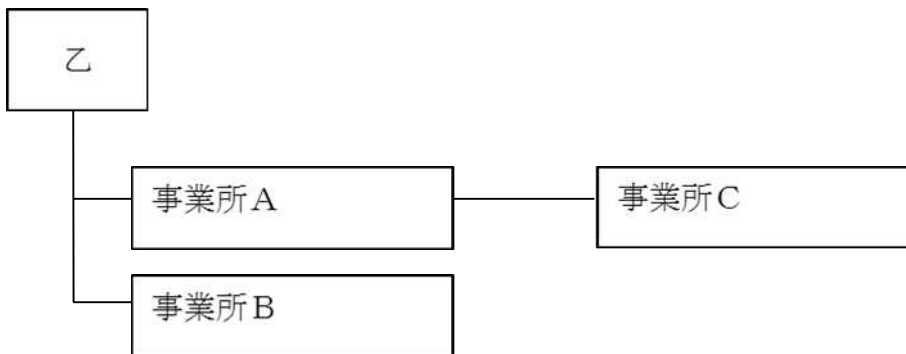
記

【履行体制図に記載すべき事項】

- ・各事業参加者の事業所名及び住所
- ・契約金額（乙が再委託する事業所のみ記載のこと。）
- ・各事業参加者の行う業務の範囲
- ・業務の分担関係を示すもの

【履行体制図の記載例】

事業所名	住所	契約金額（円）	業務の範囲
A	東京都〇〇区・・・		
B			
C			



(様式第 13 号)

番 号
令和 年 月 日

支出負担行為担当官
佐賀労働局総務部長 殿

受託者名

履行体制図変更届出書

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）委託契約書第 8 条第 2 項の規定により、下記のとおり届け出します。

記

1. 契約件名（契約締結時の日付番号も記載のこと。）
2. 変更の内容
3. 変更後の体制図

(様式第 14 号)

番 号
令和 年 月 日

支出負担行為担当官
佐賀労働局総務部長 殿

受託者名

財産処分承認申請書

今般、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）により取得した財産について、下記のと通りの処分を認められたいので、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）委託契約書第 11 条第 3 項の規定により承認申請いたします。

記

1. 財産の品目
2. 数量
3. 取得年月日
4. 取得価格
5. 取得後の使用状況
6. 処分事由及び方法

※ 受託者が買取を希望する場合は、買取理由、買取希望額及び算定方法も記載すること。

(様式第 15 号)

番 号
令和 年 月 日

佐賀労働局長 殿

受託者名

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）実施状況報告書

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）実施状況を別添により報告します。

別添

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）実施状況報告書

受託者名

1 事業実施状況

内 容		備 考
計 画	実施状況及び見込	

2 経費状況

(1) 収入

(単位：円)

区 分	受 入 済 額	今 後 の 受 入 額 予 定	合 計	備 考

(2) 支出

(単位：円)

区 分	支 出 済 額	今 後 の 支 出 額 予 定	合 計	備 考

(様式第 16 号)

番 号
令和 年 月 日

佐賀労働局総務部長 殿

受託者名

業務完了報告書

契約件名 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）

上記の業務について、令和 年 月 日をもって完了したので、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）委託契約書第 17 条の規定に基づき報告します。

(様式第 17 号)

番 号
令和 年 月 日

佐賀労働局長 殿

受託者名

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）実施結果報告書

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）の実施結果について別添のとおり報告します。

別添

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）実施結果
受託者名

計画内容	具体的実施状況	備考

(様式第 18 号)

番 号
令和 年 月 日

支出負担行為担当官

佐賀労働局総務部長 殿
(雇用環境・均等室 経由)

受託者名

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) 精算報告書

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) の精算について下記のとおり報告します。

記

1 精算報告 (別紙 1 のとおり)

(1) 委託契約額	金	円也
(2) 支出額	金	円也
(3) 差引額	金	円也
(4) 雑収入 (預金利息等)	金	円也
(5) 返還額 ((3) + (4))	金	円也

2 委託費支出内訳明細 (別紙 2 のとおり)

別紙1

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）委託費支出等実績

受託者名

(単位：円)

区 分	委託契約額	流用増減額	①流用後の額	②支出額	③差引額 (①－②)	④雑収入 (預金利息等)	返還額 (③＋④)	備 考
合 計								

※③差引額は、経費区分毎に①>②である場合のみ記載すること。

別紙 2

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）委託費支出内訳明細
受託者名

委託事業対象経費	支出額	備考
	円	
合 計	円	

(様式第 19 号)

番 号
令和 年 月 日

(受託者) 殿

支出負担行為担当官

佐賀労働局総務部長 印

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）委託費確定通知書

令和 年 月 日付け「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）委託契約書」により契約を締結した令和 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）の実施に係る委託費の額については、令和 年 月 日付け令和 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）精算報告書に基づき、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）委託契約書第 20 条第 2 項の規定により、下記のとおり確定したので通知します。

記

- | | | | |
|---|-------|---|----|
| 1 | 委託契約額 | 金 | 円也 |
| 2 | 確定額 | 金 | 円也 |

(様式第 20 号)

番 号
令和 年 月 日

(受託者) 殿

支出負担行為担当官
佐賀労働局総務部長 印

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) 委託費確定通知及び返還命令書

令和 年 月 日付け「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) 委託契約書」により契約を締結した令和 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) の実施に係る委託費の額については、令和 年 月 日付け令和 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) 精算報告書に基づき、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) 委託契約書第 20 条第 2 項ただし書の規定により、下記のとおり確定したので通知します。

なお、確定額を超えて、既に交付した委託費及び交付した委託費により発生した収入については、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) 委託契約書第 20 条第 2 項ただし書の規定により (元号) 年 月 日までに下記金額の返還を命じます。

記

1	委託契約額	金	円也
2	確定額	金	円也
3	返還額	金	円也
	① 委託費の残額		円
	② 預金利息		円

(様式第 21 号)

番 号
令和 年 月 日

佐賀労働局長 殿

受託者名

個人情報保護管理及び実施体制報告書

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）委託契約書第 25 条第 2 項の規定により、下記のとおり報告します。

記

1. 管理体制

2. 実施体制

(様式第 22 号)

個人情報漏えい等事案発生報告書

(第〇報)

受託者名

発生場所

委託者への本報告書発送年月日

年

月

日

曜日

(発覚から 営業日)

(1) 委託者への事案報告年月日	年	月	日	曜日	(発覚から 営業日)
(2) 発覚年月日	年	月	日	曜日	—
(3) 発生年月日	年	月	日	曜日	—
(4) 事案の概要					

(様式第 23 号)

番 号
令和 年 月 日

佐賀労働局長 殿

受託者名

個人情報管理状況報告書

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）委託契約書第 25 条第 7 項の規定により、下記のとおり報告します。

記

- 1 目的外利用の有無 （ 有 ・ 無 ）
- 2 再委託の制限又は事前承認等再委託に係る条件の遵守
（ している ・ していない ）
- 3 個人情報の複製等に関する事項の遵守 （ している ・ していない ）
- 4 個人情報の漏えい等事案発生時における対応に関する事項の遵守
（ している ・ していない ）
- 5 業務完了あるいは保持不要となった際の速やかな個人情報の消去及び媒体の返却
（ している ・ していない ）
- 6 その他講じた措置（自由記載欄）

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	17
	(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	34

(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	37
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 委託契約額の減額及び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、①働き方改革関連法の周知徹底、②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③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、①窓口相談支援等を行う「窓口支援専門家」、②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。①・②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
※連絡調整会議は毎月1回開催											
● センター開設											●
● 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)①)
- ・ 働き方改革特設サイトの活用(第5の7(5)②)

第5 事業の内容

1 実施体制の整備

(1)事務局の設置

①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。

②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、過去に佐賀県内で一定の活動実績(佐賀県内の行政機関・経済団体等での勤務や、佐賀県内の行政機関・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、常駐の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つて、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るが、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)①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

③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佐賀県内に、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、佐賀県内に事業拠点のある企業に限ることとし、佐賀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。

①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、「〇〇都道府県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(佐賀労働局委託事業:働き方改革推進支援センター)と記載すること。

②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。

③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:0120-610-464

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。

④所在地

所在地については、佐賀県庁の所在地又はその隣接する市区町村とし、かつ、車5台分の駐車場が隣接地に確保され、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。

⑤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。

⑥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。

⑦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④～⑥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

①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)	380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)	30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	12件

②事業計画の策定

ア 年間の事業計画

受託者は、上記①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③の連絡調整会議の開催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。

③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②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。

①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。

②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。

③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。

④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。

⑤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で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)④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)③参照)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)①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

①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。

②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。

③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。

①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】

- ⑦ 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。
- ⑧ 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)②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。

②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。

③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。

④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。

⑤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。

⑥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)①～③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

①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②～④の取組を行う。

②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。

③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。

④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

①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。

②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)

①支援実施体制の確保

第5の1(1)②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)②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。

②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)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①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。

③満足度調査の実施

第5の4(2)③と同様に行うこと。

④取組支援の記録

第5の4(2)④と同様に行うほか、上記②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)。

⑤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。

⑥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

① 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)①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。

② 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

① 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。

② 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)①～③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①、②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。

①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。

②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)①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

① 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。

② 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。

③ 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、建設業に関する団体(都道府県建設業協会等)、運送業に関する団体(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、佐賀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

①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

② 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、①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。

③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①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)	●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

<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	○相談票(様式4) ○満足度調査(様式5) ○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)	●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。	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) ○都道府県センター業務実施状況報告書(様式14) ○都道府県センター相談内容報告書(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3～4 個別相談支援、コンサルティング	○満足度調査集計表(様式6)	●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 個人情報保護及び情報管理	○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	●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
	利用後の廃棄について(様式17)		

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

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

※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に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

- ① 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>

- ② 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

- ① 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。)

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。
- ② 受託者は、①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。
- ③ 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。

- ① 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への徹底を盛り込むか、実施計画書に添付すること。
- ② 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。
- ③ 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)②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)②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 委託契約額の減額及び委託費の額の確定について

(1) 委託費の減額

第3の実施期間におけるコンサルティングの実施件数が、当該目標件数の7割を下回った場合、下記の計算方法により、委託契約額を減額する。

＜計算方法＞

経費区分毎の委託契約額について、目標件数の7割(252件)で除した金額(※小数点以下四捨五入とする)に、目標件数の7割(252件)と「第3の実施期間におけるコンサルティングの実施件数」の差を乗じた金額を、減額する。

ただし、天災等、やむを得ない事情により、コンサルティングの実施件数が著しく目標件数の7割(252件)を下回ることが見込まれる場合、委託者との協議により目標件数の4割(144件)を別に定めることができる。

(2) 委託費の確定

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。

※上記(1)に該当し、委託契約額を減額する場合には、当該減額をした額とする。

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)

佐賀労働局雇用環境・均等室 担当 井上、大庭
電話番号:0952-32-7218

(契約担当部局)

佐賀労働局総務部総務課 担当 小車
電話番号:0952-32-7155

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)	<input type="checkbox"/> 都道府県センターの業務全般の統括、運営・進捗管理 <input type="checkbox"/> 事務職員・事務補助員等の勤務管理 <input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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)	<input type="checkbox"/> 仕様書に定められた都道府県センターの開所、閉所 <input type="checkbox"/> 事務職員、窓口支援専門家等の勤務管理	<input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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)	<input type="checkbox"/> 事業計画の策定	<input type="checkbox"/> 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
	<input type="checkbox"/> 連絡調整会議の開催と議事録の作成・提出	<input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。
第5の1 (4)	<input type="checkbox"/> 全国センター長会議の出席	<input type="checkbox"/> 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。
第5の1 (5)	<input type="checkbox"/> 関係機関との協力体制の構築	<input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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）。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 団体の会報誌やメルマガ等での広報の協力を得る。 <input type="checkbox"/> 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。
第5の2	<input type="checkbox"/> 都道府県センター事業専門家研修の受講	<input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 都道府県センター事業専門家の全てが受講対象で

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	<input type="checkbox"/> 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）	<input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。
第5の4	<input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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

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> <ul style="list-style-type: none"> □ 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。 □ 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。 □ 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。 □ 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。 □ 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。 □ 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。 □ 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。 □ 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。
第5の5	<ul style="list-style-type: none"> □ 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 	<ul style="list-style-type: none"> □ 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。 □ 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。 □ 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。
第5の6	<ul style="list-style-type: none"> □ セミナーの開催と講師派遣、コン 	<ul style="list-style-type: none"> □ 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

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> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> セミナーにおいて、講師を務める。
第5の7	<input type="checkbox"/> 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> <ul style="list-style-type: none"> <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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）。 <input type="checkbox"/> 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）。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> 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。 <input type="checkbox"/> コンсал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。
第5の8	<input type="checkbox"/> 協議会等への出席	<input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 報告・成果物の適切な提出	<input type="checkbox"/> 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	<input type="checkbox"/> 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><input type="checkbox"/> 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><input type="checkbox"/> 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>

都道府県センター事業専門家登録簿

1	活動するセンター名	
2	ふりがな	
3	氏名	
4	生年月日	1970年12月27日
	年齢	53
5	メールアドレス	
6	電話番号 ※日中連絡が取れるもの・携帯電話可	
7	自宅住所	
	郵便番号	住所
8	事務所所在地（非開業の場合は記入不要）	
	郵便番号	住所
9	経歴	
10	保有資格、得意分野、支援経験等	
11	建設業、自動車運転の業務、情報サービス業 の各業界に対する支援経験の有無	職務分析・職務評価の手法を習得し、企業 支援を行った経験の有無
12	訪問可能なエリア（沿線、地区名等）	
13	その他特記事項	
14	謝金・旅費等振込口座情報	
	金融機関名	
	支店名	
	口座種別	
	口座番号	
	口座名義（※必ず本人名義の口座にしてください）	

※当該様式は参考のため、センターの状況や連絡調整会議の内容により委託者と受託者の協議により適宜変更可。

●●働き方改革推進支援センター 月間計画

- 1 委託先 株式会社●●(代表取締役社長●●)
- 2 事業期間 令和 6年 4月 1日 令和 7年 3月 31日
- 3 所在地 [色塗り]
- (1) 本所 [色塗り]
- (2) 支所 [色塗り]
- 4 実施体制
- (1) 都道府県センター長 [色塗り] 名
- (2) 副都道府県センター長 [色塗り] 名 (登録 [色塗り] 名)
- (3) 窓口支援専門家 [色塗り] 名 (登録 [色塗り] 名)
- (4) コンサルティング専門家 [色塗り] 名
- (5) 事務職員・事務補助員 [色塗り] 名 (うち補助員 [色塗り] 名)

【凡例】

- : 自動入力
- : 手入力
- : 手入力 (※任意)

- 5 実施状況
- (1) 電話・メール・来所による相談件数 (目標件数: 年間〇件以上)

※窓口相談派遣やセミナー後の個別相談会での相談件数を含む

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	累計(速報値)
相談件数	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	0
うち セミナー後の個別相談会	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	0
うち 窓口相談派遣	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	0
窓口相談派遣実施件数	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	0

- (2) コンサルティング件数 (目標件数: 年間〇件以上)

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	累計(速報値)	目標件数
実施件数	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	0	[色塗り]
うち 同一労働同一賃金に関する件数	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	0	[色塗り]
うち 職務分析・職務評価の取組支援件数	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	0	[色塗り]
うち 砂糖製造業に関する件数	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	0	60

- (3) セミナーの開催 (目標件数: 年間〇回以上 (うち同一同一: 〇回以上))

※セミナー進捗率

	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	累計(速報値)
セミナー目標	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	0
セミナー実施回数	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	0
うち 同一労働同一賃金に関するテーマ	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	0
セミナー参加者数	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	0
セミナー後の個別相談会回数	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	[色塗り]	0

年間〇回

0.0%

- 6 センターの周知・利用勧奨の実施状況(都道府県センターHPの更新状況を含む)

- 7 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)、砂糖製造業(沖縄局のみ)に関する団体への利用勧奨の状況

- 8 委託者への共有事項

相談票（都道府県センター）

相談日	ここをクリックして日付を入力してください。	方法	ここをクリックして選択してください。
相談内容 （該当する項目にレ点）（複数選択可）			
<p>【相談項目】※複数回答可。「その他」の場合は具体的に記載すること。</p> <p> <input type="checkbox"/> 同一労働同一賃金（不合理な待遇差の解消）（<input type="checkbox"/>パート・有期 <input type="checkbox"/>派遣）→左のうち<input type="checkbox"/>職務分析・職務評価 <input type="checkbox"/>長時間労働の是正（時間外労働の上限規制）<input type="checkbox"/>年次有給休暇・特別休暇の取得促進 <input type="checkbox"/>36協定 <input type="checkbox"/>就業規則 <input type="checkbox"/>生産性向上による賃金引上げ <input type="checkbox"/>人手不足の解消 <input type="checkbox"/>業務改善助成金 <input type="checkbox"/>キャリアアップ助成金 <input type="checkbox"/>その他助成金 <input type="checkbox"/>しわ寄せ防止 <input type="checkbox"/>テレワーク <input type="checkbox"/>兼業・副業 <input type="checkbox"/>ハラスメント防止 <input type="checkbox"/>女性活躍 <input type="checkbox"/>仕事と育児・介護等との両立支援 <input type="checkbox"/>その他（ ） </p>			
<p>【企業からの質問・相談内容】 ※企業からの相談内容（個別の企業の状況等を具体的に記載すること。）</p>			
<p>【センター事業専門家からの助言・提案内容】</p> <p>※センター事業専門家からのアドバイスの内容（具体的に）（アドバイスの結果改善した場合はその改善内容も記載）</p>			
<p>【働き方改革推進支援センターをどこで知ったか】※主なものを一つ選択 ※継続支援の場合は回答不要</p> <p> <input type="checkbox"/>商工会議所 <input type="checkbox"/>商工会 <input type="checkbox"/>中小企業団体中央会 <input type="checkbox"/>業界団体(事業協同組合等) <input type="checkbox"/>金融機関 <input type="checkbox"/>よろず支援拠点 <input type="checkbox"/>センターHP（働き方改革特設サイト）<input type="checkbox"/>厚生労働省HP <input type="checkbox"/>労働局HP <input type="checkbox"/>労働局・ハローワーク・監督署からの案内 <input type="checkbox"/>地方自治体 <input type="checkbox"/>知人・取引先企業 <input type="checkbox"/>センターからの利用勧奨（架電、DM等） <input type="checkbox"/>ポスター・ちらし <input type="checkbox"/>SNS <input type="checkbox"/>センターのセミナー <input type="checkbox"/>過去にセンターを利用したことがある <input type="checkbox"/>その他（ ） </p>			
<p>【案件の種別、支援の状況など】</p> <p>（電話・メール・来所相談による個別相談支援の場合）</p> <p>コンサルティングの利用勧奨後、申込み <input type="checkbox"/>繋がった <input type="checkbox"/>繋がらなかった</p> <p>（コンサルティングの場合） ※同じテーマでの支援は最大6回</p> <p>●支援時間（ ）分 支援回数（ ）回目 今後の継続支援の予定：<input type="checkbox"/>あり <input type="checkbox"/>なし（支援終了） <input type="checkbox"/>未定</p> <p><input type="checkbox"/>改善提案書の交付あり <input type="checkbox"/>満足度調査の実施あり</p> <p>●チェックリスト案件かどうか：<input type="checkbox"/>該当 <input type="checkbox"/>非該当 <input type="checkbox"/>不明 ←※同じテーマ内で2回目以降は記入不要</p> <p>●同一労働同一賃金自主点検表の配付： ←※パートタイム・有期雇用労働法にかかる相談以外で非正規雇用労働者がいる場合のみ記入</p> <p><input type="checkbox"/>配付して点検を実施 →コンサルティング希望：<input type="checkbox"/>あり <input type="checkbox"/>なし（支援終了） <input type="checkbox"/>未定（検討中）</p> <p><input type="checkbox"/>配付のみ →<input type="checkbox"/>後日フォローアップ実施 <input type="checkbox"/>配付しなかった</p>			
企業名 相談者名		全労働者数	○名 (うち 非正規雇用労働者 ○名)
所在地	(電話 - -)	主な業種	ここをクリックして選択してください

●●働き方改革推進支援センター 都道府県センター事業専門家氏名

満足度調査票

今般は働き方改革推進支援センターをご利用頂きありがとうございました。
今後の支援内容の向上を図るため、以下の点について記入のご協力をお願いいたします。

企業名

1 今回の相談支援を希望したきっかけは何ですか。(複数回答可)

- ア 働き方改革関連法の内容について知りたいため。
- イ 時間外労働の上限規制や長時間労働の是正への対応に向けた相談。(36協定等)
- ウ 年次有給休暇への対応に向けた相談。
- エ 同一労働同一賃金(不合理な待遇差の解消)に関する相談。
- オ 賃金制度全般に係る相談。
- カ 生産性向上への対応に向けた相談。
- キ 人手不足を解消するための相談
- ク 就業規則・賃金規程の作成方法・見直し方法についての相談。
- ケ 労働関係助成金に関する相談。
- コ その他 ()

2 今回の相談支援は上記1を検討するにあたって有益でしたか。

- ア 有益であった
- ウ あまり有益でなかった
- イ 概ね有益であった
- エ 全く有益でなかった

回答理由 ()

3 上記1の相談支援について、どれくらい理解できましたか。

- ア 理解した
- ウ あまり理解できなかった
- イ 概ね理解した
- エ 全く理解できなかった

4 今回の相談支援で抱えていた課題はどの程度解決しましたか。

- ア 全て解決した
- ウ あまり解決しなかった
- イ 概ね解決した
- エ 全く解決しなかった

5 対応した専門家の説明は分かりやすかったですか。

- ア 分かりやすかった
- ウ やや分かりにくかった
- イ やや分かりやすかった
- エ 分かりにくかった

6 来年度以降、今回と同趣旨の相談支援が継続される場合、引き続き相談をしてみたいと思いますか。

- ア ぜひ相談したい
- ウ あまり相談したくない
- イ 相談したい
- エ 相談したくない

ご記入いただき、ありがとうございました。

【改善提案書をお渡ししている場合】

改善提案書についてもお聞きしたいので、お手数ですが、裏面につきましてもご記入をお願いいたします。

→裏面へ

(裏面：改善提案書をお渡ししている場合に記入をお願いします。)

【お渡しした改善提案書について】

7 改善提案書の内容に沿って、今後改善に向けた取組を行いますか。

ア 直ちに取組みたい

ウ 取り組むかどうかを検討したい

イ 取り組む時期について検討したい

エ 取り組むのは難しい

回答理由 ()

以上

ご記入いただき、ありがとうございました。

都道府県センター事業専門家業務日誌

〇〇 働き方改革推進支援センター
(窓口支援専門家 ・ コンサルティング専門家)

※いずれかに○をすること。

氏名 _____

活動日	
-----	--

◆活動内容

従事時間帯 (24時間制で時刻入力)		除外する 時間数	従事した 時間数	具体的な活動内容	相談件数
開始時刻	終了時刻				

◆特記事項

--

※コンサルティング等により旅費が発生した場合は、裏面の旅費申請書を記入すること

コンサルティング等実施報告書兼旅費申請書

都道府県センター事業専門家氏名： _____

支援項目				
支援先名称	〇〇株式会社			
支援実施日	日付	開始時間	～	終了時刻
	〇月〇日	〇：〇	～	〇：〇
	休憩時間を除いた活動時間：			分
支援継続の有無 当該理由	有・無	支援継続の理由		

チェック	要件
	本事業趣旨に則った支援を実施した
	記載内容に一切虚偽無し

【交通費の発生の有無】

	※「発生なし」を選択した場合、以下の項目は記載不要
	※「発生あり」を選択した場合、以下の項目を記載

用務先			
用務先住所			
出張日			
用務日①		宿泊日①	
用務日②		宿泊日②	
用務日③		宿泊日③	

交通費						
移動年月日	交通機関	区間		片道/ 往復	金額	備考
			～			
			～			
			～			
			～			
			～			
			～			

片道のみの旅費請求がある場合、下記にその理由を記載

以下、都道府県センターが記載			
○宿泊費			
宿泊日数		宿泊費計	円
移動距離（私有車を利用した場合のみ記載）			km
旅費合計額			円

- ※1：宿泊を伴う出張の場合、実際に訪問コンサルティング専門家が業務を行った日を記載すること。
- ※2：公共交通機関の場合、「JR」、「●●バス」、私有車の場合は「私有車」等と記載すること。
- ※3：交通機関ごとに分けて記載すること。

〇〇働き方改革推進支援センター

あて

企業名	
所在地	

支援証明書

私は、訪問もしくはオンラインによるコンサルティングを受けましたので、下記のとおり証明します。また、支援内容をはじめとした企業情報等が、〇〇働き方改革推進支援センターから、都道府県労働局、厚生労働省が委託する全国センター事業の受託者に対して、事務処理等を目的に提供されることに同意します。

1 支援を受けた専門家の氏名

--

2 支援内容

--

3 支援を受けた日時

日付	開始時刻		終了時刻
		～	
休憩時間を除いた支援時間数			分

4 支援を受けた場所 ※該当する項目に○を記入してください

ア 支援を受けた中小企業・商工団体等の所在地と同じである。	
イ 支援を受けた中小企業・商工団体等の所在地と異なる	

※イに該当する場合のみ、名称、所在地を都道府県から記入

名称	
所在地	

支援を受けた者の氏名

--

労務管理等改善提案書

令和 年 月 日

(支援先企業名)

御中

1 現状の問題点

2 問題点に対する解決策の提案

〇〇 働き方改革推進支援センター
専門家氏名

■【コンサルタント用ワークシート2_職務評価の対象範囲(部署/職種)の決定】

改訂版コンサルティングマニュアル 15ページ参照

① 選択した社員タイプ、各社員タイプにおける「部署/職種」「正社員の人数」「選択した社員タイプの人数」「対象とする部署/職種における評価者」を確認し、下表に記載します。

※非正規社員の人材活用の仕組みや運用が1タイプのみの場合は、「社員タイプ」を“非正規社員”と記入し、「部署または職種」に非正規社員が多い部署/職種を記入

※(例)は削除して記入してください

ワークシート1で選択した社員タイプ	部署または職種 (選択した社員タイプの人数が多いものから記載)	正社員の人数	選択した社員タイプの人数	対象とする部署/職種 における評価者
① (例) エキスパート社員	(例)営業部	5	10	〇〇様
	(例)経理部	8	5	〇〇様
②				
③				

■【コンサルタント用ワークシート3_職務評価の対象範囲(部署/職種)の決定】

対象とする 社員タイプ	対象とする部署または職種 (複数ある場合は全て記載)	評価者
		氏名 ()
		部署 ()
		役職 ()

■ 選択理由記載欄

--

■ 【コンサルタント用ワークシート4_選択した社員タイプの活用方針】
改訂版コンサルティングマニュアル 16ページ参照

※(例)は削除して記入してください

パートタイム・有期雇用労働者のうち、対象に選択した社員タイプを下欄に記載

①	(例)パートA
②	(例)パートB
③	(例)パートC

①(例)パートAの活用をどのような形で図っていくことが必要だとお考えですか。(一つを○)

①
（例）
活用戦略
パートA
の

1. 選択した社員タイプのほぼ全員を正社員なみに活用したい
2. 選択した社員タイプの一部を正社員なみに活用したい
3. 選択した社員タイプの大半は、補助業務に活用したい

1～3を選択した方は、具体的な内容を教えてください。

--

②(例)パートBの活用をどのような形で図っていくことが必要だとお考えですか。(一つを○)

②
（例）
活用戦略
パートB
の

1. 選択した社員タイプのほぼ全員を正社員なみに活用したい
2. 選択した社員タイプの一部を正社員なみに活用したい
3. 選択した社員タイプの大半は、補助業務に活用したい

1～3を選択した方は、具体的な内容を教えてください。

--

③(例)パートCの活用をどのような形で図っていくことが必要だとお考えですか。(一つを○)

③
（例）
活用戦略
パートC
の

1. 選択した社員タイプのほぼ全員を正社員なみに活用したい
2. 選択した社員タイプの一部を正社員なみに活用したい
3. 選択した社員タイプの大半は、補助業務に活用したい

1～3を選択した方は、具体的な内容を教えてください。

--

■【コンサルタント用ワークシート5_職務ポイント合計点の確認】

改訂版コンサルティングマニュアルP.27参照

企業担当者から提示された、職務(役割)評価ツールを見て、職務(役割)評価の対象社員に係る職務ポイント合計点に異常値がないか、下記に書き込みながら、確認します。

1. 職務(役割)評価の対象社員の職務(役割)評価ポイント合計点に異常値がありますか

※ "はい" を選択した場合、該当社員の氏名を記載します

2. 該当社員の職務（役割）ポイントを記載、異常値の要因となっている評価項目を選択し、その点数を記載します。

職務（役割ポイント）	<input type="text"/>	点
異常値の要因となっている評価項目	<input type="text"/>	
ウェイト	<input type="text"/>	点
スケール	<input type="text"/>	点

職務（役割ポイント）	<input type="text"/>	点
異常値の要因となっている評価項目	<input type="text"/>	
ウェイト	<input type="text"/>	点
スケール	<input type="text"/>	点

3. 異常値の要因となった評価項目について、スケールの設定理由を記載します

4. 異常値の要因となった評価項目について、ウェイトの設定理由を記載します

■ 【コンサルタント用ワークシート6_活用係数の設定・理由】

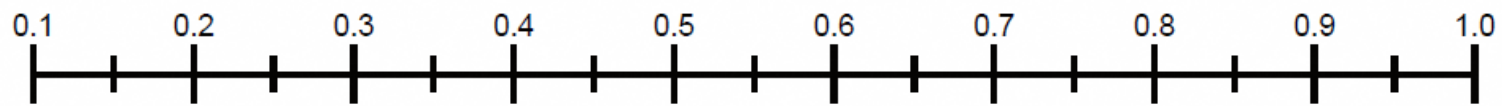
改訂版コンサルティングマニュアルP.31参照

企業担当者が設定した活用係数(案)の値と、設定理由を下欄に記載します。

パートタイム・有期雇用労働者のうち、対象に選択した社員タイプ

①

活用係数(案)の値

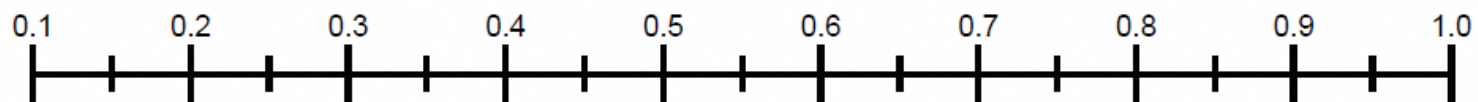


設定理由

パートタイム・有期雇用労働者のうち、対象に選択した社員タイプ

②

活用係数(案)の値

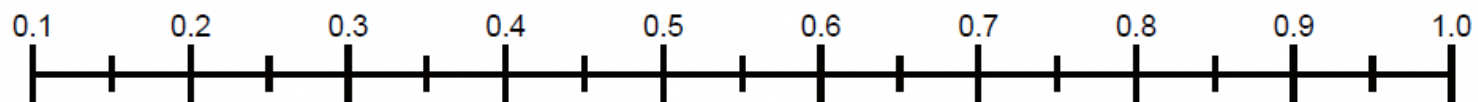


設定理由

パートタイム・有期雇用労働者のうち、対象に選択した社員タイプ

③

活用係数(案)の値



設定理由

■【コンサルタント用ワークシート7_時間賃率の計算方針】
改訂版コンサルティングマニュアルP.35参照

正社員とパート・有期に係る時間賃率の計算方法を下欄に記載します。

正社員の“職務の内容”に支払われている部分の時間賃率	=	時間あたり基本給	×	活用係数((5)活用係数の設定にて決定した値)
		⋮		
		基本給に定める賃金項目		
			×	

選択した社員タイプ①

パート・有期の時間賃率	=	時間あたり基本給
		⋮
		基本給に定める賃金項目

選択した社員タイプ②

パート・有期の時間賃率	=	時間あたり基本給
		⋮
		基本給に定める賃金項目

選択した社員タイプ③

パート・有期の時間賃率	=	時間あたり基本給
		⋮
		基本給に定める賃金項目

■ 【コンサルタント用ワークシート8_均等・均衡待遇の確保状況を判断】

改訂版コンサルティングマニュアルにはフォーム未掲載

パートタイム・有期雇用労働者のうち、対象に選択した社員タイプを下欄に記載

①	
②	
③	

均等・と 均衡社 待遇の 確認	【均等・均衡待遇の確保状況】
	<ul style="list-style-type: none">● 均等・均衡待遇が確保されている○ 均等・均衡待遇が確保されていない
	【企業担当者ご意見】
	判断した根拠を伝えた際、担当者から寄せられたコメントを記入する。

均等② ・と 均衡社 待遇の 確認	【均等・均衡待遇の確保状況】
	<ul style="list-style-type: none">● 均等・均衡待遇が確保されている○ 均等・均衡待遇が確保されていない
	【企業担当者ご意見】
	判断した根拠を伝えた際、担当者から寄せられたコメントを記入する。

均等③ ・と 均衡社 待遇の 確認	【均等・均衡待遇の確保状況】
	<ul style="list-style-type: none">● 均等・均衡待遇が確保されている○ 均等・均衡待遇が確保されていない
	【企業担当者ご意見】
	判断した根拠を伝えた際、担当者から寄せられたコメントを記入する。

■ 【コンサルタント用ワークシート10_正社員とパート・有期に係る等級制度の確認】
改訂版コンサルティングマニュアルP.46参照

Q1. 等級制度の有無

正社員	ある	なし
パート・有期	ある	なし

Q2. 等級制度の基準

正社員	ある	なし
パート・有期	ある	なし

Q3. 等級制度に係る詳細

正社員

--

パート・有期

--

Q4. 今後、パート・有期に導入を希望する等級制度

職務	役割	職能	その他 ()
----	----	----	---------

以上の確認を通じて、パート・有期に対して職務等級制度／役割等級制度の導入を希望されない場合、企業担当者からの疑問点等に回答した後、支援を終了します。

■ 【コンサルタント用ワークシート11_正社員とパート・有期に係る基本給設定基準の確認】
改訂版コンサルティングマニュアルP.47参照

Q1. 基本給設定基準の有無

正社員	ある	なし
パート・有期	ある	なし

Q2. 基本給設定基準

正社員	職務	役割	職能	その他 ()
パート・有期	職務	役割	職能	その他 ()

Q3. 基本給設定基準に係る詳細

正社員

--

パート・有期

--

Q4. 今後、パート・有期に導入を希望する基本給設定基準

職務	役割	職能	その他 ()
----	----	----	---------

以上の確認を通じて、パート・有期に対して職務給／役割給の導入を希望されない
場合、企業担当者からの疑問点等に回答した後、支援を終了します。

■【コンサルタント用ワークシート13_等級の段階数検討】

改訂版コンサルティングマニュアルP.56参照

正社員、パート・有期の職務ポイントと格付け(等級)、および、パート・有期に係る活用戦略を基に、等級制度の段階数を検討します。

40										
39										
38										
37										
36										
35										
34										
33										
32										
31										
30										
29										
28										
27										
26										
25										
24										
23										
22										
21										
20										
19										
18										
17										
16										
15										
14										
13										
12										
11										
10										
9										
8										
等級名										
パート・有期/ 正社員	パートタイム・有期雇用労働者					正社員				

■ 【コンサルタント用ワークシート14_等級定義の作成】
改訂版コンサルティングマニュアルP.58参照

等級の段階に応じた定義を作成します。

ランク	定義

■ 【コンサルタント用ワークシート15_賃金制度の設計】

改訂版コンサルティングマニュアルP.62参照

職務(役割)評価を用いた格付け(役割等級)制度の設計にて作成した格付け(役割等級)制度について、賃金水準を設定します。

新・等級名称	職務 ポイント	新・等級定義	新・基本給 ※時間賃率			対応する正社員 格付け制度	時間賃率(参考値) ※基本給÷所定内労働時間×活用係数		
			上限値	中央値	下限値		上限値	中央値	下限値
①						①			
②						②			
③						③			
④						④			
⑤						⑤			
⑥						⑥			
⑦						⑦			

■【企業用ワークシート1_基礎情報】

① 顕在化している人事課題（パートタイム・有期雇用労働者に限らず）（あてはまるものすべて○）

1.人材の確保、定着	6.業務繁忙への対応
2.能力開発・人材育成	7.正社員の処遇改善
3.モチベーションの維持・向上	8.パートタイム・有期雇用労働者の処遇改善
4.パートタイム・有期雇用労働法等の法令順守	9.その他（_____）
5.ワークライフバランス支援	

② 正社員とパートタイム・有期雇用労働者の合計人数、表の各行に社員の雇用区分の呼称、パートタイムかフルタイムか、有期か無期か、社員数、部署または職種を記載

※ 定年後再雇用の社員、直接雇用していない社員（派遣社員等）は含めずに記載

※ パートタイム…正社員以外で1週間の所定労働時間が正社員よりも短い社員

※ フルタイム…正社員以外で1週間の所定労働時間が正社員と同じ社員

※ 社員の雇用区分の呼称…当該雇用区分について、企業内で使っている呼称（例：エキスパート社員、エリア社員など）

※ 有期雇用労働者が無期転換し、雇用期間の定めは無いが正社員とは異なる雇用区分として扱われているフルタイム社員（いわゆる、「タダ無期」）は、他の社員タイプと分けて記載し、正社員に含めない

正社員の合計人数：

パートタイム・有期雇用労働者の合計人数：

社員の雇用区分の呼称	パートタイムかフルタイムか	有期か無期か	社員数	部署または職種 (該当するものを全て記載)
①				
②				
③				
④				
⑤				
⑥				

③ ①で回答した課題が、特に顕在化している雇用区分の呼称（エキスパート社員、エリア社員など）

④ ①で回答した課題が、特に顕在化している部署または職種（職場、支店など）

■【企業用ワークシート2_職務(役割)評価の試行】

1. 業務内容の洗い出し

ピックアップした2名の社員(パート・有期、正社員)各々の典型的な1日を取り上げて、日々の業務について、何をどれくらいの時間やっているのか、下表に記載します。

	パート・有期	比較対象の正社員
氏名		
日々の業務内容	<ul style="list-style-type: none"> ・ (時間) ・ (時間) ・ (時間) ・ (時間) ・ (時間) ・ (時間) 	<ul style="list-style-type: none"> ・ (時間) ・ (時間) ・ (時間) ・ (時間) ・ (時間) ・ (時間)

2. 職務(役割)評価の実施

洗い出した業務内容を見ながら、下表(職務(役割)評価表)を使いながら、職務(役割)評価を実施します。

評価項目	ウェイト	正社員に近いパート・有期				ポイント	ウェイト	比較対象の正社員				ポイント		
		スケール						スケール						
①人材代替性	1	1	2	3	4	5		1	1	2	3	4	5	
②革新性	1	1	2	3	4	5		1	1	2	3	4	5	
③専門性	1	1	2	3	4	5		1	1	2	3	4	5	
④裁量性	1	1	2	3	4	5		1	1	2	3	4	5	
⑤対人関係の複雑さ(部門外/社外)	1	1	2	3	4	5		1	1	2	3	4	5	
⑥対人関係の複雑さ(部門内)	1	1	2	3	4	5		1	1	2	3	4	5	
⑦問題解決の困難度	1	1	2	3	4	5		1	1	2	3	4	5	
⑧経営への影響度	1	1	2	3	4	5		1	1	2	3	4	5	
職務(役割)ポイント合計														

■【企業用ワークシート2_職務(役割)評価の試行】(記入例)

1. 業務内容の洗い出し

ピックアップした2名の社員(パート・有期、正社員)各々の典型的な1日を取り上げて、日々の業務について、何をどれくらいの時間やっているのか、下表に記載します。

	パート・有期	比較対象の正社員
氏名	〇〇 陽子	×× 浩二
日々の業務内容	<ul style="list-style-type: none"> ・売上日報の作成(1時間) ・会議資料の準備(1時間) ・顧客からの照会対応のうち、自分で答えられるもの(2時間) ・顧客からの照会対応のうち、自分で答えられない新規案件への対応(1時間) ・担当顧客への商品説明(1時間) 	<ul style="list-style-type: none"> ・売上日報の内容確認(1時間) ・営業会議への出席(1時間) ・営業職員の活動内容の確認・指導(2時間) ・顧客からの照会対応で、パート・有期が答えられない案件への対応(1時間) ・担当顧客との折衝(3時間)

2. 職務(役割)評価の実施

洗い出した業務内容を見ながら、下表(職務(役割)評価表)を使いながら、職務(役割)評価を実施します。

評価項目	ウェイト	正社員に近いパート・有期		ウェイト	比較対象の正社員	
		スケール	ポイント		スケール	ポイント
①人材代替性	1	1 2 3 4 5	3	1	1 2 3 4 5	3
②革新性	1	1 2 3 4 5	2	1	1 2 3 4 5	2
③専門性	1	1 2 3 4 5	3	1	1 2 3 4 5	3
④裁量性	1	1 2 3 4 5	5	1	1 2 3 4 5	4
⑤対人関係の複雑さ(部門外/社外)	1	1 2 3 4 5	3	1	1 2 3 4 5	3
⑥対人関係の複雑さ(部門内)	1	1 2 3 4 5	3	1	1 2 3 4 5	3
⑦問題解決の困難度	1	1 2 3 4 5	3	1	1 2 3 4 5	2
⑧経営への影響度	1	1 2 3 4 5	3	1	1 2 3 4 5	3
		職務(役割)ポイント合計				
						25
						23

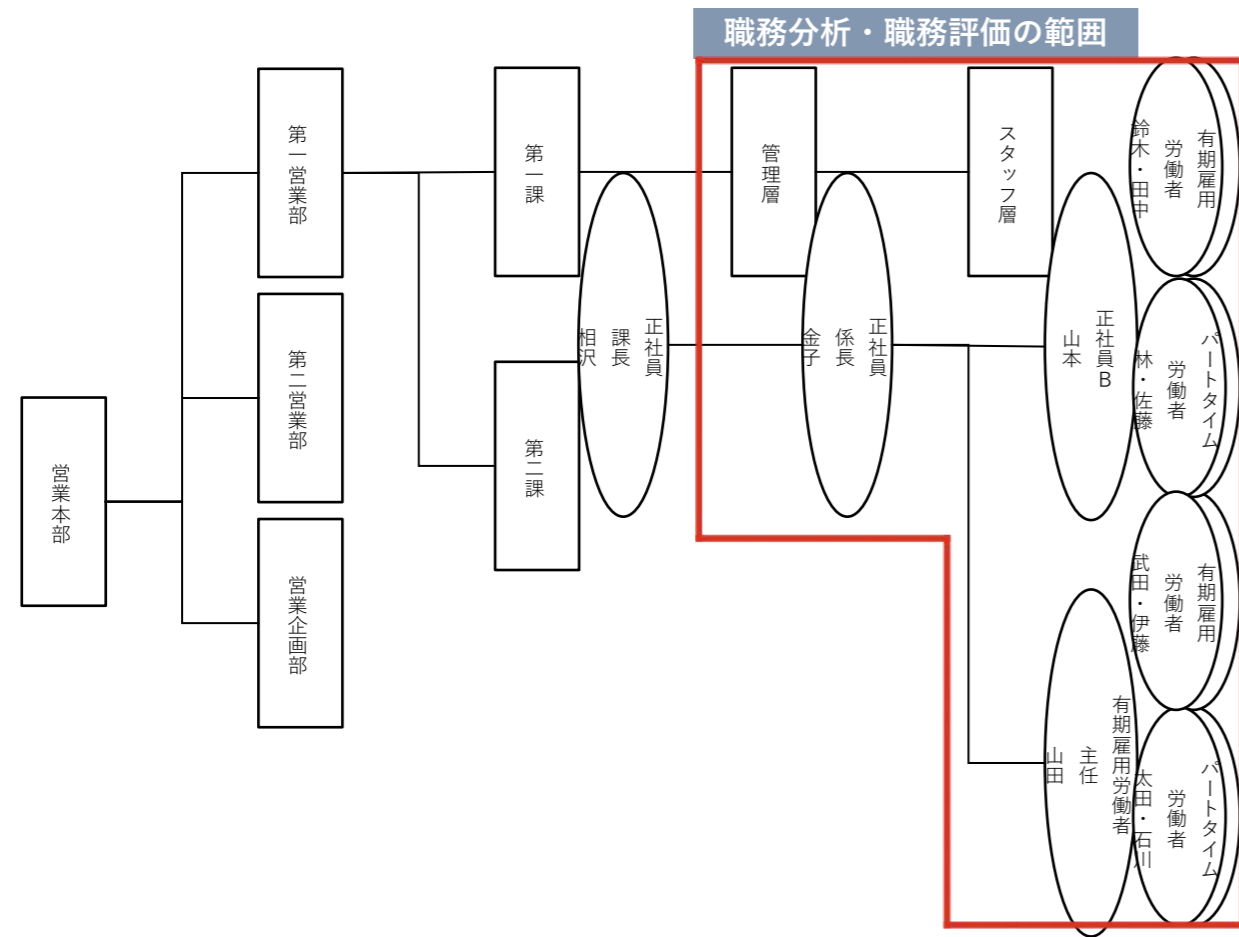
■ 【企業用ワークシート3_職務構造表に基づいた職務の棚卸】

記入例を参考に、職務(役割)評価の対象となるパート・有期、正社員に係る職務構造表を作成します。

第1階層		第2階層		第3階層	
区分・氏名	職務内容	区分・氏名	職務内容	区分・氏名	職務内容
	◆主な業務内容 ・ ・		◆主な業務内容 ・ ・		◆主な業務内容 ・ ・ ◆権限・責任の程度 ・ ・
			◆権限・責任の程度 ・ ・		◆主な業務内容 ・ ・ ◆権限・責任の程度 ・ ・
	◆権限・責任の程度 ・ ・		◆主な業務内容 ・ ・		◆主な業務内容 ・ ・ ◆権限・責任の程度 ・ ・
			◆権限・責任の程度 ・ ・		◆主な業務内容 ・ ・ ◆権限・責任の程度 ・ ・

■ 【企業用ワークシート3_職務構造表に基づいた職務の棚卸(記入例)】

小売業A社 営業本部 人員配置図



各階層に応じた職務内容を別紙の職務構造表に、以下のような形で記載

複数の従業員をひとつのボックス
に書き込む際には、職務の異なる
従業員を含めないように注意する

【職務内容の記載例】

職位/氏名	業務内容 権限・責任の程度	職位/氏名	業務内容 権限・責任の程度	職位/氏名	業務内容 権限・責任の程度
正社員 係長 金子	<ul style="list-style-type: none"> ◆主な業務内容 <ul style="list-style-type: none"> ・ 大口顧客営業 ・ 予算・スケジュール管理 	正社員 主任 山本	<ul style="list-style-type: none"> ◆主な業務内容 <ul style="list-style-type: none"> ・ 大口顧客営業の補助 ・ 製品開発部門へのフィードバック 	有期雇用 労働者 鈴木・田中	<ul style="list-style-type: none"> ◆主な業務内容 <ul style="list-style-type: none"> ・ 小口顧客営業 ・ 営業関連資料の作成 ◆権限・責任の程度 <ul style="list-style-type: none"> ・ 部下なし ・ イレギュラー事象は、上位者の判断を仰ぐ
			<ul style="list-style-type: none"> ◆権限・責任の程度 <ul style="list-style-type: none"> ・ 部下あり ・ イレギュラー事象は、上位者の判断を仰ぐ 	パートタイム 労働者 林・佐藤	<ul style="list-style-type: none"> ◆主な業務内容 <ul style="list-style-type: none"> ・ 小口顧客営業 ・ 電話でのアポイントメント ◆権限・責任の程度 <ul style="list-style-type: none"> ・ 部下なし ・ イレギュラー事象は、上位者の判断を仰ぐ
	<ul style="list-style-type: none"> ◆権限・責任の程度 <ul style="list-style-type: none"> ・ 複数の部下あり ・ イレギュラー事象に係る初動対応が求められている 	有期雇用 労働者 主任相当 山田	<ul style="list-style-type: none"> ◆主な業務内容 <ul style="list-style-type: none"> ・ 営業データ分析 ・ 営業マンへの連携 	有期雇用 労働者 武田・伊藤	<ul style="list-style-type: none"> ◆主な業務内容 <ul style="list-style-type: none"> ・ 営業データ分析補助 ◆権限・責任の程度 <ul style="list-style-type: none"> ・ 部下なし ・ イレギュラー事象は、上位者の判断を仰ぐ
			<ul style="list-style-type: none"> ◆権限・責任の程度 <ul style="list-style-type: none"> ・ 部下あり ・ イレギュラー事象は、上位者の判断を仰ぐ 	パートタイム 労働者 太田・石川	<ul style="list-style-type: none"> ◆主な業務内容 <ul style="list-style-type: none"> ・ 契約書の作成 ◆権限・責任の程度 <ul style="list-style-type: none"> ・ 部下なし ・ イレギュラー事象は、上位者の判断を仰ぐ

階層ごとに業務内容を書き
込む際には、前後の職位と

■【企業担当者用ワークシート4_等級定義の作成】
改訂版コンサルティングマニュアルP.58参照

P.56の作業欄にて策定した、等級の段階に応じた定義を作成します。

ランク	定義

都道府県センター セミナー開催表

(様式11)

実施日 ※西暦表示で記入	時間	実施場所 ※所在地・会場等を記入	オンラインによる実施 (全部/一部)	テーマ													共催/独自 講師派遣	共催の場合の連携先 や講師派遣先の名称 ※共催や講師派遣の場合の 企業・団体等の名称を記入	ワーク ショップ 形式 ※ワーク ショップ形 式の場合は ○を記入	参加人数	働き方改革推進支援センター		備考				
				同一労働同一賃金 (不合理な待遇差の 解消)	同一労働・同一賃金に係る 職務分析・職務評価	長時間労働の是正 (時間外労働の上限 規制)	年次有給休暇・特別 休暇の取得促進	生産性向上による賃 上げ	人手不足の解消	業務改善 助成金	キャリア アップ 助成金	その他 助成金	ハラス メント 防止	仕事と 育児・ 介護等 との両 立支援	その他	アンケートの 実施 ※実施した場合は○ を記入					アンケートの 回答回収数	個別相 談会の 開催 ※開催 した場 合は○ を記入		個別相 談会の 相談件 数			
2024/4/12	9:00~12:00	〇〇市〇〇1-1 〇〇会館●階	一部			○	○										共催	〇〇商工会	50	○	42	○	5				

○記載要領

- ・ 労働局の職員向けに行うセンターの事業内容に関する「説明」は「セミナー」に該当しないので記載しないこと。
- ・ 労働局（監督署・ハローワーク含む）、他省庁、地方自治体（教育委員会含む）、団体・企業とのセミナーに関する打合せ・問合せ（講師依頼、日程調整、セミナーの企画内容の打合せ）は「セミナー」には該当しないので記載しないこと。
- ・ 「オンラインによる実施」：参加者の全員がオンラインで参加する場合は「全部」、参加者の一部がオンラインで参加する場合は「一部」を記載。
- ・ 一定期間、セミナーの動画を配信する方法により実施する場合は、セミナーの実施日を配信期間の最終日として記載し（報告は、当該最終日の属する月の報告となる）、備考欄に配信期間を記載すること。例：R6.5/13~6/14の場合、実施日は6/14とし、6月報告にて報告する。
月をまたいで配信する場合、参加人数（視聴人数）が確定させるため、最終日の属する月の報告とする。
- ・ 「テーマ」：当てはまるもの全てに「○」を記載。
- ・ 「同一労働同一賃金に係る職務分析・職務評価」とは、正社員とパートタイム労働者や有期契約労働者間の不合理な待遇差の解消を図るための職務分析・職務評価であって、それを目的としない企業全体の人事・評価制度に関するものは除く。
- ・ 「共催/独自/講師派遣」：共催→商工団体や業界団体・労働局等との共同開催、独自→センターが単体で主催、講師派遣→商工団体等が主催するセミナーにセンターの専門家を講師として派遣する場合
- ・ 「共催の場合の連携先や講師派遣先の名称」：連携先等として、商工会や商工会議所に限定せず、その他業界団体なども含む。
- ・ 「ワークショップ形式」：ワークショップ形式によりセミナーを行う場合は「○」を記載。
- ・ 「アンケートの実施」：アンケートの回収数が0件であっても、アンケートを配付して実施した場合は、アンケートの実施を「○」とすること。
- ・ 「アンケートの回答回収数」：何も記入されていない白紙のアンケートは回収数にカウントしないこと。また、様式13（セミナーアンケート集計表）にも記載しないこと。
- ・ 「個別相談会の開催」：セミナー後の個別相談会を開催する場合は「○」を記載。個別相談会の開催を予定していなかったが、当日相談があり対応した場合は個別相談会の開催を「○」として「相談件数」に受けた相談の件数を計上すること。
また、「相談件数」が0件であっても、個別相談会の開催を事前に、又は、当日に参加者に伝えていた場合は、個別相談会の開催を「○」とすること。

セミナーアンケート

(様式 12)

開催日：令和〇年〇月〇日
〇〇働き方改革推進支援センター

今後の支援の参考にさせていただきたいので、貴社に該当するものに☑を付けてください。

1. 本日のセミナーの内容は分かりやすかったですか※☑は1つ

- (1) 分かりやすかった
 (2) 分かりにくかった

〔 具体的に感想などあればご記入ください。 〕

2. 本日のセミナーは何をきっかけに知りましたか※☑は1つ

- (1) 直送のちらし
 (2) 商工団体（商工会議所・商工会・中小企業団体中央会）を通じて
 (3) 業界団体（事業協同組合等）を通じて
 (4) 働き方改革推進支援センターHP（働き方改革特設サイト）
 (5) 労働局 HP
 (6) 働き方改革推進支援センターの専門家（社会保険労務士等）
 (7) 労働局・ハローワーク・労働基準監督署からの案内
 (8) 地方自治体
 (9) SNS
 (10) その他（ ）

3. 働き方改革推進支援センターを本日のセミナーに参加する前から知っていましたか※☑は1つ

- (1) 知っていた (→4へ)
 (2) 知らなかった (→5へ)

4. 3(1)を選んだ方は何をきっかけに知ったのかを教えてください

※☑は主なものを1つ

- (1) 商工団体（商工会議所・商工会・中小企業団体中央会）
 (2) 業界団体（事業協同組合等）
 (3) 金融機関
 (4) よろず支援拠点
 (5) 働き方改革推進支援センターHP（働き方改革特設サイト）
 (6) 厚生労働省 HP
 (7) 労働局 HP
 (8) 労働局・ハローワーク・労働基準監督署からの案内
 (9) 地方自治体
 (10) 知人・取引先企業
 (11) ポスター・ちらし
 (12) SNS
 (13) 過去にセンターに相談をした・支援を受けたことがある
 (14) その他（ ）

※裏面につづく

5. 貴社の働き方改革を進めるにあたって、求める国の支援を教えてください

※複数回答可

- (1) 自社の状況の改善に向けてアドバイスをする専門家の派遣
- (2) 他社の働き方改革の取組事例の紹介
- (3) 働き方改革の内容を解説するセミナーの開催
- (4) 働き方改革を進める上で使える助成金の紹介
- (5) 働き方改革について自社の状況を相談できる相談窓口の設置
- (6) その他 ()

企業情報

所在の都道府県：

主な業種：

資本金額：

従業員数：

参加者情報 ※☑は1つ

- (1) 経営者・役員
- (2) 人事・総務部門担当者
- (3) 社会保険労務士等の専門家
- (4) その他 ()

御協力ありがとうございました。

働き方改革推進支援センターでは、社会保険労務士等の専門家が、訪問又はオンラインにより、企業の労務管理等に関する相談対応やコンサルティングを無料で行っています。支援をご希望される場合は、以下の非公表情報欄に企業名や連絡先の記入をお願いします。ぜひ働き方改革推進支援センターをご活用ください。

後日、働き方改革推進支援センターからご連絡させていただきます。

非公表情報

企業名：

連絡先ご担当者名：

電話番号：

メールアドレス：

課題に思っていること（相談したいこと）などあればご記入ください。

ご協力ありがとうございました。

ご記入いただいた情報は、働き方改革推進支援センターからの連絡のために利用させていただきます。

セミナーアンケート集計表

(様式13)

実施日	1. 本日のセミナーの内容は分かりやすかったですか ※☑は1つ	2. 本日のセミナーは何をきっかけに知りませんか ※☑は1つ	3. 働き方改革推進支援センターを本日のセミナーに参加する前から知っていましたか ※☑は1つ	4. 3(1)を選んだ方は何をきっかけに知ったのかを教えてください ※☑は主なものを1つ	5. 貴社の働き方改革を進めるにあたって、求める国の支援を教えてください ※複数回答可 ※該当するものに○を入力。6-その他は自由記入欄の内容を入力。							企業情報				参加者情報 ※☑は1つ	訪問又はオンラインによる支援の希望有無	備考			
					1-自社の状況の改善に向けてアドバイスをする専門家の派遣	2-他社の働き方改革の取組事例の紹介	3-働き方改革の内容を解説するセミナーの開催	4-働き方改革を進める上で使える助成金の紹介	5-働き方改革について自社の状況を相談できる相談窓口の設置	6-その他(→内容を右の列に記入)	7-未記入	所在の都道府県	主な業種	資本金額	従業員数(人)				1-経営者・役員 2-人事・総務部門担当者 3-社会保険労務士等の専門家 4-その他(→内容を右の列に記入) 5-未記入	1-訪問を希望する(非公表情報に記入あり) 2-訪問を希望しない(非公表情報に記入なし)	
2024/4/22	1	10	金融機関	1-知っていた(→4へ) 2-知らなかった(→5へ) 3-未記入	1-商工団体(商工会議所・商工会・中小企業団体中央会) 2-業界団体(事業協同組合等) 3-金融機関 4-よろず支援拠点 5-働き方改革推進支援センターHP(働き方改革特設サイト) 6-厚生労働省HP 7-労働局HP 8-労働局・ハローワーク・労働基準監督署からの案内 9-地方自治体 10-知人・取引先企業 11-ポスター・ちらし 12-SNS 13-過去にセンターに相談をした・支援を受けたことがある 14-その他(→内容を右の列に記入) 15-未記入	新聞広告				○	○	※6-その他の自由記入欄の内容をここに入力。 認定企業制度の創設。	北海道	製造業	1億	900	2		1		

2024/4/22のように西暦で入力してください。

※10の自由記入欄の内容をここに入力。

※14の自由記入欄の内容をここに入力。

※6-その他の自由記入欄の内容をここに入力。

※4-その他の自由記入欄の内容をここに入力。

都道府県センター業務実施状況報告書

都道府県名

□

働き方改革推進支援センター

活動月	(参考) 相談件数とコンサルティングの合計 (①~④の合計) (※様式14と一致すること)	相談件数計 (①+②+③)	電話・メール・来所(営業時相談含む)による相談件数 ①	窓口相談派遣		セミナー					コンサルティング(訪問・オンライン)				備考			
				実施件数	相談件数 ②	開催回数 A	同一労働同一賃金に関するテーマの開催回数(職務分析・職務評価に関するテーマも含む) (Aの内数) B	参加者数 C	同一労働同一賃金に関するテーマの参加者数(職務分析・職務評価に関するテーマも含む) (Cの内数) D	開催後の個別相談会		支援件数 ④	支援方法	支援テーマ				
										開催後の個別相談会の開催回数 E	開催後の個別相談会の相談件数 ③			オンラインによる支援件数 (④の内数) ⑤		同一労働同一賃金に関する支援件数 (④の内数) ⑥	職務分析・職務評価の取組支援件数 (⑥の内数) ⑦	チェックリスト案件による件数 (⑥の内数) ⑧
4月	0	0																
5月	0	0																
6月	0	0																
7月	0	0																
8月	0	0																
9月	0	0																
10月	0	0																
11月	0	0																
12月	0	0																
1月	0	0																
2月	0	0																
3月	0	0																
合計	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
目標件数																		
目標進捗度																		

◆記入上の留意点

- ・白欄に記載すること。(薄緑欄は計算式を設定しているので留意すること)。
- ・営業時相談とは、センターの周知・利用勧奨等で関係団体等に訪問した際に都道府県センター長等が受けた相談のことを指し、①に計上すること。
- ・①+②+③+④の件数と様式14の件数は一致させること。
- ・コンサルティングの支援件数については、報告月に支援を実施した件数を記載すること(申込みが報告月にあつて支援時期が翌月以降のものは支援を実施した月に報告すること)。
- ・個別企業の従業員向けのセミナーは④コンサルティングに計上すること。なお、コンサルティングやセミナーの申込み・受付対応のみの場合は相談件数には計上しないこと。また、電話等でセンターの営業時間や所在地をきくなど単なる問い合わせのみの場合も相談件数には計上しないこと。
- ・セミナー開催後の個別相談会の開催を予定していなかったが当日相談があり対応した場合は個別相談会の開催回数に計上し相談件数に受けた相談の件数を計上すること(様式11と整合すること)。
- ・コンサルティングの④は、報告月に同じ会社への支援を複数回実施した場合はその回数を計上すること。
⑤⑥は④の内数であり、⑦⑧は⑥の内数である。
なお、④は⑤と⑥の合計ではない(⑤と⑥は独立の項目)。また、⑥は⑦と⑧の合計ではない(⑦と⑧は独立の項目)。

◆計上の留意点
【セミナー】
A≥B、C≥D、A≥E
Aが0件の場合、B~Eと③も0件となる。
【コンサルティング】
④≥⑤、④≥⑥
⑥≥⑦、⑥≥⑧
④が0件の場合、⑤~⑧も0件となる。
・チェックリスト案件の支援テーマは、原則として同一労働同一賃金に関するテーマ(職務分析・職務評価を含む)のみ。
・コンサルティングが、⑦又は⑧に該当(計上)するときは、必ず、④及び⑥にも該当(計上)することになる。(⑦又は⑧は、単独で計上しない。)

<例>

- (1)「報告月に同じ会社に2回支援し、チェックリスト案件。1回目が訪問で2回目がオンラインで支援。支援内容が1回目は同一労働同一賃金に関するテーマで、2回目は職務分析・職務評価の取組支援を行った」場合は次のように計上。
 - ・1回目の訪問(同一労働同一賃金):④に1件、⑤は非該当、⑥に1件、⑦は非該当、⑧は1件
 - ・2回目のオンライン(職務分析・職務評価):④に1件、⑤に1件、⑥に1件、⑦に1件、⑧に1件 を計上
- (2)「報告月に同じ会社に2回訪問。支援内容は、初回訪問は就業規則の見直しでテーマで1回で終了したが、同一労働同一賃金自主点検表を実施し、その点検結果により、2回目の訪問は同一労働同一賃金に関するテーマで実施(テーマ変更)。職務分析・職務評価の取組支援は行ってない」場合は次のように計上。
 - ・1回目の訪問(就業規則の見直し):④に1件、⑤~⑧は非該当 を計上。
 - ・2回目の訪問(同一労働同一賃金):④に1件、⑤は非該当、⑥に1件(同一労働同一賃金自主点検表によるものため)、⑦⑧は非該当 を計上。

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)

チェックリストの内容								企業に働きかけを行い、既に企業から訪問日の希望等がある場合は訪問希望日を記載	備考
委託者からの提供月	No.	企業名	事業所名	住所	連絡先	担当者	分類		
	1								
	2								
	3								
	4								
	5								
	6								
	7								
	8								
	9								
	10								
	11								
	12								
	13								
	14								
	15								
	16								
	17								
	18								
	19								
	20								

(様式 17)

令和 年 月 日

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

受託者名

業務履行中に作成・活用されたデータ等については、下記のとおり廃棄しましたので、報告します。

記

1 データの媒体等及び廃棄方法

(該当する①データの媒体等と②その廃棄方法の両方に○をつけてください。)

- ・①電磁的記録媒体 — ②裁断
 - ・①紙媒体 — ②焼却 or 溶解 or 裁断
 - ・①外部ネットワークに物理的に接続していないパソコンのデータ — ②データ消去
 - ・その他 ① (媒体等の種類を記載) — ② (廃棄方法を記載)
- ※ ①と②の組み合わせがない場合も「その他」に記載願います。

2 廃棄が完了した年月日

令和 年 月 日

※上記1の廃棄が全て完了した年月日を記入してください。

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)

提案書類作成要領

令和6年1月

佐 賀 労 働 局
雇 用 環 境 ・ 均 等 室

1 はじめに

本書は、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）の調達に係る提案書類の作成に当たって、その要領を示すものである。

2 提案書作成要領

（1）基本方針

入札に参加する事業者（以下「提案者」という。）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）仕様書（以下「仕様書」という。）に記載されている目的、方針、事業内容及びすべての要求要件を理解し、本事業の特性を把握した上で、委託者に付加価値となる提案を行うこと。

（2）提案書記載に係る留意事項

- ① 提案書は、入札説明書別添3「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）に係る評価項目及び評価基準」を踏まえたものとする。
- ② 価格と同等に評価できない項目については、単に仕様書の内容を書き写すのみにとどまらず、実施内容及び手順等について、具体的に記載すること。価格と同等に評価できる項目については、客観的かつ明確に記載すること。
- ③ 下記（3）の各項目について、独自提案の部分など提案者が特にアピールをしたい部分はそれとわかるように記載すること。
- ④ 可能な限り、仕様書で定める事業内容の費用根拠となる数値・件数・金額等を記載すること。
- ⑤ 本事業は、47都道府県労働局で同様の事業を実施しており、複数事業の入札に参加することは可能であるが、7留意事項（3）に記載のとおり、提案書類の提出後においては、原則として提案書類に記載された内容の変更を認めていないことを鑑み、複数の提案書に同一の都道府県センター長候補者を記載することや、センター事業専門家として活動する見込みが全くない社会保険労務士等の氏名を記載することのないように留意し、提案を行うこと。

（3）提案書の構成

- ① 事業内容、独自提案の内容及び実施方法
 - ・ 事業目的に即した、仕様書で定める事業内容の項目についての提案を漏れなく提案書に記載すること。
 - ・ 仕様書で定める事業内容のうち、次の内容は評価基準に定めているため、提案内容をより具体的に記載すること。

<総合評価基準書より抜粋>

●支援の目的・妥当性

- ・ 事業の趣旨・目的に即した企画が提案されているか。
- ・ 仕様書の内容を理解し、仕様書で定める事業内容が漏れなく提案されているか。

●働き方改革推進支援センターの開設

- ・ センターの所在地、相談スペース、開所日時は、相談者が利用しやすい場所で、他の相談支援機関と同じ場所にするなどの創意工夫が提案されているか。

●電話・メール・来所相談による個別相談支援

- ・ 支援先企業の満足度を高め、積極的にコンサルティングへ誘導するための窓口における個別相談支援の取組が具体的に提案されているか。

●企業へのコンサルティング

- ・ 仕様書で定める目標件数のうち、「コンサルティング実施件数」の達成に向けた取組内容や効果的な手法が具体的に提案されているか。
- ・ 支援先企業の満足度を高め、コンサルティングの質を向上させるための取組が具体的に提案されているか。その際、企業が望む支援内容に留まらず、企業が抱える働き方改革に関する課題（同一労働同一賃金の実現等働き方改革関連法等の関係法令の遵守を含む）を掘り下げ、その解決に向けた対応策を広く提案するという観点にも配慮されて提案されているか。
- ・ 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）、情報サービス業の担当専門家（業種別担当者）以外の者が当該業種の企業にコンサルティングを実施する場合であっても、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の効果的な手法が具体的に提案されているか。

●事業主向けセミナーの開催

- ・ 仕様書で定める内容や構成が網羅されたセミナーの開催が提案されているか。また、セミナーの開催に当たり商工団体等の関係機関との効果的な協力体制の構築に向けた取組が具体的に提案されているか。

※ 年間のセミナーの開催計画を提案書に記載すること。

※ 労働局の事業や商工団体等のイベントへの連携等を提案書に記載すること。

- ・ 仕様書で定める活動件数のうち、セミナー開催の目標件数の達成のため、及びセミナーの参加者を増やすための、有効な手段が提案されているか。適切な開催時期や開催場所が提案されているか。

●働き方改革推進支援センターの周知・利用勧奨

- ・ センターの認知度を高め、利用者が増えるような、効果的な周知の手法が提案されているか。
- ・ 商工団体等への利用勧奨について、センターの利用者の増加や個別相談支援・コンサルティング・セミナー等の効果的な実施に資する取組内容が具体的に提案されているか。

- ・ センター長による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）に関し、
 - ・ 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
 - ・ 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、当該団体から積極的な協力を得られるような、また、働き方改革推進支援助成金（団体推進コース）の利用についても、当該団体が積極的に実施できるよう、効果的な手法について、具体的な提案がなされているか。

②事業実施主体の適格性

- ・ 仕様書で定める事務局の設置・実施体制の構築についての提案を漏れなく提案書に記載すること。
- ・ 本事業においては、仕様書で定める職務内容や役割に対応できるセンター長の確保が重要であることから、センター長の候補及び当該候補者のこれまでの活動実績、都道府県センター事業専門家のマネジメント能力や関係団体との良好な関係を築く能力の信頼性を必ず提案書に記載し、プレゼンテーションを行うこと。
- ・ 業務遂行のための必要な経営基盤及び管理体制、業務遂行できるバックアップ体制が確保されているかについても記載すること。
- ・ 仕様書で定める内容のうち、次の内容は評価基準に定めているため、提案内容をより具体的に記載すること。

<総合評価基準書より抜粋>

●都道府県センター長、副センター長

- ・ 仕様書で定める賃金制度・労務管理等に関する専門的知識を有する等の要件を満たし、かつ仕様書の別表にある職務内容や役割に対応できる（例えば、商工団体等の関係機関との良好な関係を築くことができる、連絡調整業務や営業活動業務に長けている等）センター長が確実に確保されているか。

※ 選任するセンター長の候補を提案書に記載すること。副センター長を選任する場合は、その候補も記載すること。候補者が有する本事業の実施に資する知見や業務経験、資格等についても記載すること。

※ 仕様書に定める、過去に佐賀県内で一定の活動実績（佐賀県内の行政機関・経済団体等での勤務や、佐賀県内の行政機関・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）があること及び3年以上の実務経験があることが望ましいので、活動実績や実務経験がある場合はその旨も提案書に記載すること。

●都道府県センター事業専門家

- ① 仕様書で定める、賃金制度・労務管理等に関する専門的知識を有する都道府県センター事業専門家（うち窓口支援専門家の半数以上及び訪問コンサルティング専門家は原則として社会保険労務士、中小企業診断士又は弁護士の資格を有する者）は確実に確保されているか、又は確保できそうか。
- ② 事業の目的に資する幅広い相談や全地域の企業からの相談等が可能となる専門家が確保されているか、又は確保できそうか。
- ③ 職務分析・職務評価の取組支援に対応可能なコンサルティング専門家が確保されているか、又は確保できそうか。
- ④ 業種別担当者が確保されているか、又は確保できそうか。

※ ①～④について、委嘱する専門家の候補を提案書に記載すること。候補者が有する本事業の実施に資する知見や業務経験、資格等についても記載すること。

※ ①～④について、委嘱する専門家の候補を提案書に記載すること。

S：①～④を全て満たす

A：①～④のうち、①と、②③④のいずれか1つの計2点を満たす

B：①～④のうち①のみ満たす

C：①を満たさない

●事務職員等事務局の体制

- ・ 仕様書で定める、事業の実施が可能となる事務職員（1名以上）・事務補助員の人員・稼働日数等の体制が確保されているか。
- ・ 事業を行う上で一般的な経理処理能力を有しており、事業に係る会計（専門家への謝金等支払いを含む）を適正に管理するための体制を整えているか。
- ・ センター長を含めた事務局の職員が、ワーク・ライフ・バランスを確保できるような体制を整えているか。

※ 事務局の体制図を提案書に記載すること。

- ・ 本事業で知り得た相談内容等を含む企業情報や都道府県センター事業専門家に関する情報（相談票、都道府県センター事業専門家業務日誌、労務管理等改善提案書、センター事業専門家名簿等）の管理体制を整えているか。
- ・ 本事業実施にあたって、誤送付による個人情報等の漏えい防止対策を適切に整えているか。

※ 情報管理体制及び誤送付による個人情報等の漏えい防止対策を提案書に記載すること。

●事業スケジュール

- ・ 事業スケジュールが仕様書の履行期限に照らして実現可能なものとなっているか。

※ 事業スケジュールを提案書に記載すること。

●**地域の実情等を把握し迅速に対応できる体制（関係機関とのネットワーク含む）**

- ・ 地域の実情やニーズを的確に把握し迅速に対応できる体制を備えているか。
- ※ ①提案書提出時点から継続して事業の実施期間終了時点までセンターと同一の都道府県内に事業拠点（本社、支店、営業者等の事業所）があること、②商工団体等関係機関との協力体制構築のためのネットワークを〇〇都道府県内において有していること の2点から判断する。
- ※ ①②の有無を提案書に記載すること。事業拠点とは提案者の主たる事業のための事業拠点を指し、例えば提案書提出時点で働き方改革推進支援センターを運営していることは事業拠点があることに含まれないので留意すること。※事業拠点がある場合は、法人のホームページの掲載ページの印刷（日付・URLの記載あり）等確認できる書類を添付すること。
- ※ ネットワークがある場合はどのような機関やネットワークなのかについても具体的に記載をすること。ネットワークがない場合は、構築の可能性について記載するとともに、どのような機関やネットワークなのかについても具体的に記載をすること。

●**実績**

- ・ 当該事業と同様の、中小企業等に対する支援実績を有しているか。
- ※ 有する場合、実績について具体的に提案書に記載すること。
- ※ 提案者が有する本事業と類似業務の経験、本事業の実施に資する知見等について具体的に記載すること。過去に類似業務の経験がある場合、そこで得られた効果についても記載すること。

③再委託について

- ・ 事業の一部を再委託する場合は、再委託する事業内容及び再委託の合理的な理由・必要性を具体的に記載すること。なお、再委託については、仕様書第8の4に示す留意事項を満たすものとする。

④その他自社の優位性についてのアピールポイント等（資料の添付でも可）

- ・ 評価基準には直接当たらないが、本件を実施する上で自社の優位性を表す実績や優位に働く能力等がある場合は記載すること。

（4）提案書の規格

- ア 提案書の用紙サイズはA4を原則とし、日本語で作成すること。
- イ 提案書には、表紙及び目次を付し、頁番号を付すこと。
- ウ 提案書は表紙及び目次を除き、全体で100頁以内とすること。
- エ 提案書の表紙には表題、作成日を記載すること。
- オ 表題は「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）に係る提案書」とすること。

カ 業界独自の専門用語を使用する必要がある場合は、注釈を付すこと。

キ 可能な限りリサイクル用紙を使用し、両面印刷とすること。

ク 白黒で印刷した場合も読み取れる記載とすること。

3 提出部数等

(1) 提出部数

提案書は、書面により8部提出すること。

提出部数のうち7部については、会社名等は一切記載せず、提案者が特定できないようにすること。

(2) ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する書類の提出

本事業において実施する技術審査の評価項目の中に、ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標を評価する項目があるため、該当するものがあれば提案書に併せて以下の書類の写しを1部提出すること。なお、認定や認定等相当確認の取消などによって提出した内容と異なる状況となった場合には、速やかに委託者へ届け出るものとする。

①女性活躍推進法に基づく認定（えるぼし認定）に関する基準適合一般事業主認定通知書（※労働時間の基準を満たすものに限る。）

②女性の職業生活における活躍の推進に関する法律等の一部を改正する法律（令和元年法第24号）による改正後の女性活躍推進法第12条に基づく認定（プラチナえるぼし認定）に関する基準適合認定一般事業主認定通知書

③次世代育成支援対策推進法に基づく認定（くるみん認定、プラチナくるみん認定及びトライくるみん認定）に関する基準適合一般事業主認定通知書

④若者雇用促進法に基づく認定（ユースエール認定）に関する基準適合事業主認定通知書

⑤女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画策定届（常時雇用する労働者の数が100人以下の事業主に限る（計画期間が満了していない行動計画を策定している場合のみ））

(3) 賃上げの実施の表明について

本事業において実施する技術審査の評価項目の中に、賃上げの実施を表明した企業等々を評価する項目があるため、該当する場合は「従業員への賃金引上げ計画の表明書」（入札説明書の別紙7又は別紙8）を提出すること。「従業員への賃金引上げ計画の表明書」を提出し、評価項目に係る加点を受けた場合は、裏面の（留意事項）に基づき、事業年度等（事業年度及び暦年）が終了した後、速やかに「法人事業概況説明書」若しくは「給与所得の源泉徴収票等の法定調書合計表」を提出すること。

なお、賃上げの表明期間について、事業年度もしくは暦年の選択が可能であるが、

経年的に本制度による加点を受けようとする場合、前年度に加点を受けるため表明した期間と当年度に加点を受けるために表明した期間が重複することがないようにすること。

4 提出先及び問い合わせ先

入札説明書記載の提出先及び問い合わせ先を参照。

5 受領期限

入札説明書の期限を参照。

6 提出方法

郵送（書留郵便に限る）で封筒に担当者の氏名及び連絡先を明記して提出すること。未着の場合、その責任は提案者に属するものとする。電報、FAX、電子メール等その他の方法による提出は認めない（開庁時間における持参での提出も可とする）。

7 留意事項

- (1) 提案書類の作成、提出等に関する費用は、提案者の負担とする。
- (2) 提案書類に虚偽の記載をした場合は、提案書類を無効とするとともに、虚偽の記載をした者に対して指名停止の措置を行うことがある。
- (3) 提案書類の提出後においては、原則として提案書類に記載された内容の変更を認めない。また、提案書類に記載した配置予定のセンター長等の担当者は原則として変更できない。ただし、病気休暇、死亡及び退職等のやむを得ない理由により変更を行う場合には、当該センター長等の担当者と同等以上の担当者为支出負担行為担当官が認める者でなければならない。
- (4) 一旦受理した提案書類において形式的な不備が発見された場合は、提案者に対し、不備のあった旨を速やかに通知する。この場合、通知を受け取った提案者が受領期限までに整備された提案書類を提出できない場合は、提案書類は無効とする。
- (5) 提出した提案書類を支出負担行為担当官の許可なく公表又は使用してはならない。
- (6) 提出された提案書類は返却しない。
- (7) 提出された提案書類及びその複製は、支出負担行為担当官の選定作業以外に提案者に無断で使用しないものとする。

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)に係る評価項目及び評価基準

1 選考基準

別紙「総合評価基準書」により、各委員が評価項目に評価点を記載する。

2 決定方法について

- (1) 入札参加希望者から入札された価格及び技術等をもって、次の要件に該当する者のうち3に定める総合評価の方法によって得られた数値の最も高い者を落札者とする。
- ア 入札額が、予定価格の制限の範囲内であること。
 - イ 入札に係る技術等が入札の公告（これらに係る入札説明書を含む。以下同じ。）において明らかにした技術等の要求要件（以下「技術的要件」という。）のうち必須とされた項目の最低限の要求要件をすべて満たしていること。
- (2) 前項の数値の最も高い者が2者以上ある場合は、当該入札者にくじを引かせて落札者を定めるものとする。

3 総合評価の方法

- (1) 入札価格及び技術等に対する総合評価の得点配分の割合は、下記のとおりとする。なお、技術等の評価項目は、創造性又は新規性等の価格と同等に評価できない項目とそれ以外の項目とに区分し、価格と同等に評価できる項目に対する得点配分と、入札価格に対する得点配分は、等しいものとする。

【得点配分】

総得点：300点

価格点：100点

技術点：200点

〔	価格と同等に評価できない項目	100点（評価項目1）
	価格と同等に評価できる項目	100点（評価項目2）

- (2) 入札価格の評価方法については、入札価格を予定価格で除して得た値を1から減じた値に100点を掛けて得た値とする。
- $$\text{価格点} = (1 - \text{入札価格} / \text{予定価格}) \times 100 \text{点}$$

- (3) 技術等の評価方法については、次のとおりとする。

- ア 評価の対象とする技術的要件については、当該調達の実施の目的及び内容に応じ、事務、事業上の必要性等の観点から評価項目を設定し、これを必須とする項目とそれ以外の項目とに区分する。
- イ 0点となっている必須項目が1項目でもあれば、委員で協議を行い、不合格か否か決定する。
- ウ 必須とする項目以外の項目については、項目ごとに評価に応じ得点を与える。

各評価項目に対する得点配分は、その必要度及び重要度に応じて定める。

エ 創造性又は新規性等の価格と同等に評価できない項目の内容の履行を確保する観点から、価格と同等に評価できる項目についての評価を行うものとする。

オ 複数の評価者が評価を行うため、各評価者の評価結果（点数）を合計し、それを平均して技術点を算出する（小数点以下第一位を四捨五入する。）。ただし、上記イにおいて不合格となった者については、技術点の算出は行わない。

(4) 価格及び技術等に係る総合評価は、入札者の入札価格の得点に当該入札者の申込みに係る技術等の各評価項目の得点の合計を加えて得た数値をもって行う。

(5) 配点方法

「事業内容、独自提案の内容及び実施方法」、「事業実施主体の適格性」の加点に係る要件に関しては、提案書の各項目について、それぞれ以下の採点基準により得点を与え、その合計を技術点とする。

評価 ランク	評価基準	項目別得点		
		16点 満点	15点 満点	10点 満点
S	通常の設定を超える卓越した提案内容である。	16	15	10
A	通常想定される提案としては優れた内容である。	10	9	6
B	概ね妥当な内容であると認められる。	5	4	3
C	内容が不十分である、あるいは記載がない。	0	0	0

なお、「ワークライフバランス等の推進に関する指標」については、以下の評価基準により採点する。複数の認定等に該当する場合は、最も配点が高い区分により加点を行う。内閣府男女共同参画局長の認定等相当確認を受けている外国法人については、相当する各認定等に準じて加点する。

○ 女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）に基づく認定（えるぼし認定企業）

- ・ プラチナえるぼし（※1） 14点
- ・ 3段階目（※2） 12点
- ・ 2段階目（※2） 10点
- ・ 1段階目（※2） 6点
- ・ 行動計画（※3） 2点

- ※1 女性活躍推進法第12条に基づく認定。
 - ※2 女性活躍推進法第9条に基づく認定。なお、労働時間等の働き方に係る基準を満たすことが必要。
 - ※3 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定義務がない事業主（常時雇用する労働者の数が100人以下のもの）に限る（計画期間が満了していない行動計画を策定している場合のみ）。
- 次世代育成支援対策推進法（次世代法）に基づく認定（くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業）
- ・ プラチナくるみん（※4） 14点
 - ・ くるみん（令和4年4月1日以降の基準）（※5） 10点
 - ・ くるみん（平成29年4月1日～令和4年3月31日までの基準）（※6）
8点
 - ・ トライくるみん（※7） 8点
 - ・ くるみん（平成29年3月31日までの基準）（※8） 6点
- ※4 次世代法第15条の2の規定に基づく認定。
 - ※5 次世代法第13条の規定に基づく認定のうち、新施行規則第4条第1項第1号及び第2号の規定に基づく認定。
 - ※6 次世代法第13条の規定に基づく認定のうち、令和3年改正省令による改正前の次世代法施行規則第4条又は令和3年改正省令附則第2条第2項の規定に基づく認定（※8の認定を除く）。
 - ※7 次世代法第13条の規定に基づく認定のうち、新施行規則第4条第1項第3号及び第4号の規定に基づく認定。
 - ※8 次世代法第13条の規定に基づく認定のうち、平成29年改正省令による改正前の次世代法施行規則第4条又は平成29年改正省令附則第2条第3項の規定に基づく認定。

- 青少年の雇用の促進等に関する法律（若者雇用促進法）に基づく認定
- ・ ユースエール認定 10点

なお、「賃上げの実施を表明した企業等」については、以下の評価基準により採点する。

○ 【大企業の場合】

事業年度（もしくは暦年）において、対前年度比（もしくは対前年比）で、給与所得者一人当たりの平均受給額を3%以上増加させる旨、従業員に表明していること 10点

○ 【中小企業等の場合】

事業年度（もしくは暦年）において、対前年度比（もしくは対前年比）で給与総

額を1.5%以上増加させる旨、従業員に表明していること
10点

※中小企業とは、法人税法（昭和40年法律第34号）第66条第2項、第3項及び第6項に規定される、資本金等の額等が1億円以下であるもの又は資本等を有しない普通法人等をいいます。

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)

総合評価基準書

社

署名:

(価格点:技術点=1:2、得点配分 価格点100点、技術点200点)

I 価格点:価格点=(1-入札価格/予定価格)×100点

II 技術点:

評価項目	評価基準	配点				必須
		S	A	B	C	
1. 事業内容、独自提案の内容及び実施方法(創造性、新規性等)(価格と同等に評価できない項目)		100				※1
支援の目的・妥当性	<ul style="list-style-type: none"> ・事業の趣旨・目的に即した企画が提案されているか。 ・仕様書の内容を理解し、仕様書で定める事業内容が漏れなく提案されているか。 	10	—	—	0	○
働き方改革推進支援センターの開設等	<ul style="list-style-type: none"> ・センターの所在地、相談スペース、開所日時は、相談者が利用しやすい場所で、他の相談支援機関と同じ場所にするなどの創意工夫が提案されているか。 ・支援先企業の満足度を高め、積極的にコンサルティングへ誘導するための窓口における個別相談支援の取組が具体的に提案されているか。 	10	6	3	0	○
企業へのコンサルティングの実施	<ul style="list-style-type: none"> ・仕様書で定める目標件数のうち、「コンサルティング実施件数」の達成に向けた取組内容や効果的な手法が具体的に提案されているか。 	15	9	4	0	
	<ul style="list-style-type: none"> ・支援先企業の満足度を高め、コンサルティングの質を向上させるための取組が具体的に提案されているか。その際、企業が望む支援内容に留まらず、企業が抱える働き方改革に関する課題(同一労働同一賃金の実現等働き方改革関連法等の関係法令の遵守を含む)を掘り下げ、その解決に向けた対応策を広く提案するという観点にも配慮されて提案されているか。 ・コンサルティング専門家(うち、建設業、自動車運転の業務(道路貨物運送業)、情報サービス業の担当専門家(業種別担当者)以外の者が当該業種の企業にコンサルティングを実施する場合であっても、業種別担当者と同様のコンサルティングの水準を確保するための効果的な手法が具体的に提案されているか。 	15	9	4	0	
事業主向けセミナーの開催	<ul style="list-style-type: none"> ・仕様書で定める内容や構成が網羅されたセミナーの開催が提案されているか。また、セミナーの開催に当たり商工団体等の関係機関との効果的な協力体制の構築に向けた取組が具体的に提案されているか。 ※年間のセミナーの開催計画を提案書に記載すること。 ※労働局の事業や商工団体等のイベントへの連携等を提案書に記載すること。 	10	6	3	0	
	<ul style="list-style-type: none"> ・仕様書で定める活動件数のうち、セミナー開催の目標件数の達成のため、及びセミナーの参加者を増やすための、有効な手段が提案されているか。適切な開催時期や開催場所が提案されているか。 	10	6	3	0	
働き方改革推進支援センターの周知・利用勧奨	<ul style="list-style-type: none"> ・センターの認知度を高め、利用が増えるような、効果的な周知の手法が提案されているか。 	10	6	3	0	
	<ul style="list-style-type: none"> ・商工団体等への利用勧奨について、センターの利用者の増加や個別相談支援・コンサルティング・セミナー等の効果的な実施に資する取組内容が具体的に提案されているか。 	10	6	3	0	
	<ul style="list-style-type: none"> ・センター長による建設業に関する団体(都道府県建設協会等)、運送業に関する団体(都道府県トラック協会等)、砂糖製造業に関する団体(沖縄局のみ)に関し、 <ul style="list-style-type: none"> ・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 ・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、当該団体から積極的な協力を得られるような、また、働き方改革推進支援助成金(団体推進コース)の利用についても、当該団体が積極的に実施できるよう、効果的な手法について、具体的な提案がなされているか。 	10	6	3	0	

評価項目	評価基準	配点				必須
		S	A	B	C	
2. 事業実施主体の適格性(価格と同等に評価できる項目)		100				※2
実施体制の適格性	<p>・仕様書で定める賃金制度・労務管理等に関する専門的知識を有する等の要件を満たし、かつ仕様書の別表にある職務内容や役割に対応できる(例えば、商工団体等の関係機関との良好な関係を築くことができる、連絡調整業務や営業活動業務に長けている等)センター長が確実に確保されているか。</p> <p>※選任するセンター長の候補を提案書に記載すること。副センター長を選任する場合は、その候補も提示すること。候補者が有する本事業の実施に資する知見や業務経験、資格等についても記載すること。</p> <p>※仕様書に定める、過去に〇〇都道府県内で一定の活動実績があること(〇〇都道府県内の行政機関・経済団体等での勤務や、〇〇都道府県内の行政機関・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)及び3年以上の実務経験があることが望ましいので、活動実績や実務経験がある場合はその旨も提案書に記載すること。</p> <p>①仕様書で定める、賃金制度・労務管理等に関する専門的知識を有するセンター事業専門家(うち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原則として社会保険労務士、中小企業診断士又は弁護士資格を有する者)は確実に確保されているか、又は確保できそうか。</p> <p>②事業の目的に資する幅広い相談や全地域の企業からの相談等が可能となる専門家が確保されているか、又は確保できそうか。</p> <p>③職務分析・職務評価の取組支援に対応可能なコンサルティング専門家が確保されているか、又は確保できそうか。</p> <p>④業種別担当者が確保されているか、又は確保できそうか。</p> <p>※①～④について、委嘱する専門家の候補を提案書に記載すること。</p> <p>S:①～④を全て満たす A:①～④のうち、①と、②③④のいずれか1つの計2点を満たす B:①～④のうち①のみ満たす C:①を満たさない</p> <p>(沖縄のみ「⑤統括担当者が確保されているか、又は確保できそうか。」) ※①～⑤について、委嘱する専門家の候補を提案書に記載すること。 S:①～⑤を全て満たす A:①～⑤のうち、①と、②③④⑤のいずれか1つの計2点を満たす B:①～⑤のうち①のみ満たす C:①を満たさない</p>	15	9	4	0	○
	<p>・仕様書で定める、事業の実施が可能な事務職員(1名以上)・事務補助員の人員・稼働日数等の体制が確保されているか。</p> <p>・事業を行う上で一般的な経理処理能力を有しており、事業に係る会計(専門家への謝金等支払いを含む)を適正に管理するための体制を整えているか。</p> <p>・センター長を含めた事務局の職員が、ワーク・ライフ・バランスを確保できるような体制を整えているか。</p> <p>※事務局の体制図を提案書に記載すること。</p> <p>・本事業で知り得た相談内容等を含む企業情報や都道府県センター事業専門家に関する情報(相談票、都道府県センター事業専門家業務日誌、労務管理等改善提案書、センター事業専門家名簿等)の管理体制を整えているか。</p> <p>・本事業実施にあたって、誤送付による個人情報等の漏えい防止対策を適切に整えているか。</p> <p>※情報管理体制及び誤送付による個人情報等の漏えい防止対策を提案書に記載すること。</p>	10	6	3	0	
	<p>・事業スケジュールが仕様書の履行期限に照らして実現可能なものとなっているか。</p> <p>※事業スケジュールを提案書に記載すること。</p>	10	6	3	0	
	<p>・地域の実情やニーズを的確に把握し迅速に対応できる体制を備えているか。</p> <p>※①提案書提出時点から継続して事業の実施期間終了時点までセンターと同一の都道府県内に事業拠点(本社、支店、営業者等の事業所)があること、②商工団体等関係機関との協力体制構築のためのネットワークを〇〇都道府県内において有していること の2点から判断する。</p> <p>※①②の有無を提案書に記載すること。</p> <p>S:センターと同一の都道府県内に事業拠点があり、かつ商工団体等関係機関との協力体制構築のためのネットワークを〇〇都道府県内において有している。(①②の両方を満たす)</p> <p>A:センターと同一の都道府県内に事業拠点があり、かつ商工団体等関係機関との協力体制構築のためのネットワークを〇〇都道府県内において構築できそうである。(①を満たし、②を満たす可能性がある。)</p> <p>B:センターと同一の都道府県内に事業拠点がある、もしくは商工団体等関係機関との協力体制構築のためのネットワークを〇〇都道府県内において有している(構築できそうである、も含む)。(①と②のどちらかを満たす。②には満たす可能性もあるも含む。)</p> <p>C:センターと同一の都道府県内に事業拠点はなく、商工団体等関係機関との協力体制構築のためのネットワークを〇〇都道府県内に構築することも難しい。(①②を両方満たさない。)</p>	16	10	5	0	
実績	<p>・当該事業と同様の、中小企業等に対する支援実績を有しているか。</p> <p>※有する場合、実績について具体的に提案書に記載すること。</p> <p>※提案者が有する本事業と類似業務の経験、本事業の実施に資する知見等について具体的に記載すること。過去に類似業務の経験がある場合、そこで得られた効果についても記載すること。</p>	10	6	3	0	

評価項目	評価基準	配点					必須	
		S	A	B	C			
<p>ワーク・ライフ・バランス等の推進に関する指標</p> <p>※複数の認定等に該当する場合は、最も配点が高い区分により加点を行う。</p>	<p>○女性の職業生活における活躍の推進に関する法律(女性活躍推進法)に基づく認定(えるぼし認定企業)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プラチナえるぼし 14点 ・3段階目(※1) 12点 ・2段階目(※1) 10点 ・1段階目(※1) 6点 <p>・行動計画(※2) 2点</p> <p>○次世代育成支援対策推進法(次世代法)に基づく認定(くるみん認定企業・プラチナくるみん認定企業)</p> <ul style="list-style-type: none"> ・プラチナくるみん 14点 ・くるみん(令和4年4月1日以降の基準)10点 ・くるみん(平成29年4月1日～令和4年3月31日までの基準) 8点 ・トライくるみん 8点 ・くるみん(平成29年3月31日までの基準) 6点 <p>○青少年の雇用の促進等に関する法律(若者雇用促進法)に基づく認定</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ユースエール認定 10点 <p>※1 労働時間等の働き方に係る基準を満たすことが必要。 ※2 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画の策定義務がない事業主(常時雇用する労働者の数が100人以下のもの)に限る(計画期間が満了していない行動計画を策定している場合のみ)。</p>	14	12	10	8	6	2	0
賃上げの実施を表明した企業等	<p>【大企業】</p> <p>事業年度(もしくは暦年)において、対前年度比(もしくは対前年比)で、給与所得者一人当たりの平均受給額を3%以上増加させる旨、従業員に表明していること</p> <p>【中小企業等】</p> <p>事業年度(もしくは暦年)において、対前年度比(もしくは対前年比)で給与総額を1.5%以上増加させる旨、従業員に表明していること</p>	10	-				0	

※1 創造性、新規性等100 ※2 価格と同等に評価できる項目100 合計200

(注) 必須項目については、C判定(0点)が1項目でもあれば、委員で協議を行い、不合格か否か決定する。

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)について

令和5年度都道府県センター事業

- ①センターの開設及び実施体制の整備
- ②都道府県センター事業専門家研修の受講
- ③電話・メール・来所相談による個別相談支援
- 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(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業種別団体等に対する継続的な支援
- ⑨協議会等への出席

令和6年度都道府県センター事業 (令和5年度からの主な変更点)

- ①センターの開設及び実施体制の整備
 - ・センター長について、過去の地域における一定の活動実績を評価
 - ・コンサルティング専門家の謝金単価の変更
 - ・活動件数について、必須件数を廃止し、目標件数のみとする
- ②都道府県センター事業専門家研修の受講
 - ・過去にセンター事業専門家として活動したことがない者を対象とした支援の質の向上に資する研修に参加する受講者の選定
- ③電話・メール・来所相談による個別相談支援
- ④企業へのコンサルティング
 - ・全国センター事業で設置する総合相談窓口との連携を廃止
 - ・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、選任要件を満たす業種別担当者が、コンサルティングを実施
- 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)
 - ・コンサルティングについては、各センター一律4企業以上実施
 - ・フォローアップ研修に参加する受講者の選定
- 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
 - ・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センター利用勧奨の実施
- 業種別団体等に対する継続的な支援 ⇒ 廃止
- ⑧協議会等への出席