

総 括 調 査 票

事案名	(24)職場意識改善助成金			調査対象 予算額	平成 24 年度 : 591 百万円 平成 23 年度 : 688 百万円 平成 22 年度 : 851 百万円		
所管	厚生労働省	組織	厚生労働本省	会計	労働特別会計 (労災勘定)	調査区分	本省調査
						取りまとめ財務局	—

① 調査事案の概要

【事案の概要】

中小企業における労働時間等の設定改善を通じた職場意識の改善を促進するため、職場意識改善に基づく措置を効果的に実施した中小の事業主に助成金を支給する制度

<支給要件>

- 1 労働災害補償保険の適用事業主であること
- 2 資本金又は出資総額が3億円以下、労働者が300人以下の事業主であること
- 3 都道府県労働局長へ職場意識改善計画を提出していること
- 4 職場意識改善計画に基づき、必要な措置を実施していること
- 5 3及び4に基づく実施の状況を明らかにする書類を整備していること



(助成金の内容)

改善計画に基づき、一年間取り組みを効果的に実施した場合に50万円を支給。さらに右記(イ)の事項を実施した場合には上乗せで50万円を支給する。

また、計画の2年目については初年度よりさらに取り組みを効果的に実施した場合に50万円を支給。加えて年次有給休暇の取得率、所定外労働時間の削減幅に応じて別途50万円を支給する。

○改善計画に盛り込む事項

(ア) 必須事項

- ①実施体制の整備のための措置
…労使の話し合いの機会の整備、苦情受付担当者の選任等
- ②職場意識改善のための措置
…職場意識改善計画の周知、研修の実施等
- ③労働時間設定の改善のための措置
…年次有給休暇取得促進、所定外労働時間削減のための措置等

(イ) 必要に応じて措置する事項

- ① 所定外労働時間を週1時間以上縮減する措置
- ② 年次有給休暇の確認制度及び計画的付与制度を導入する措置

総 括 調 査 票

事案名 (24) 職場意識改善助成金

②調査の視点

本事業の目的は労働時間の改善（所定外労働時間の減少、有給休暇の取得率の向上等）を通じて職場意識の改善を図ることである。

労働時間の改善のためには就業規則の改定や職場研修の実施、労働者からの苦情受付担当者の選定などの措置が必要となる場合がある。

各事業所においてはこうした措置に伴うコンサルタント料や担当者に対する手当などの経費が負担となるため、改善を促進するためのインセンティブとして助成金を支給しているものである。

今回の調査においては、助成金が本来の目的である職場意識の改善のために使用されているか、真に助成金を必要としている事業所に対して支給されているかという点について調査を実施した。

③調査結果及びその分析

① 助成金支給の仕組み

本事業では職場意識改善のために必要な取組事項である「設定改善指標」にそれぞれ評価点が設定されており、取組1年目であれば評価点が60点を超えた場合に助成金が支給される仕組みとなっている。

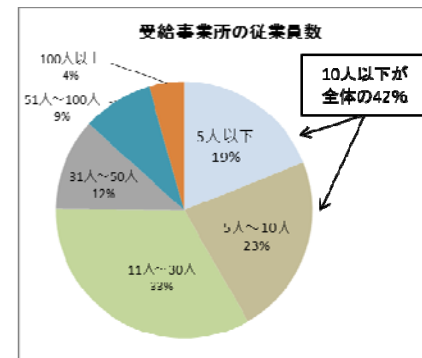
② 設定改善指標について

現行の設定改善指標の内容を分析したところ、例えば「労働者へ職場意識改善計画を周知する」など従業員が数名程度の小規模な事業所にとっては経費がかからず、容易に取り組むことが可能な項目が複数あり、こうした項目だけで支給基準である60点を上回ることも理論的に可能であった。

○設定改善指標（抜粋）

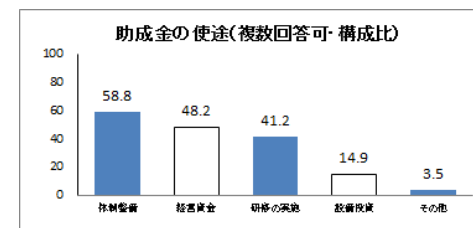
取組事項	評点
労使の話し合いの機会を整備し、年4回以上実施する。	15
苦情受付担当者を選任し、労働者へ周知する。	10
労働者へ職場意識改善計画を周知する。	5
ノー残業デー等を導入する。	5
経営者が責任者となり、企業内の推進体制を確立する	5
社内アンケートやヒアリング等を実施する	5
改善計画や取組状況をHP等で周知する	15
合 計	60

小規模な事業所に対して有利な条件設定となっていることは、実際の受給事業所の構成にも表れている。助成金受給事業所を従業員数別にみると、全体の4割が就業規則制定義務のない従業員10人以下の事業所となっている。



③助成金の使途について

助成金の使途について、助成金受給事業所の一部（22年度受給事業所844先のうち114先）に対してアンケート調査を実施したところ、体制整備が最も多く次に経営資金が多かった。なお、職場意識の改善と関係ない経営資金と設備資金を足すと、60%を超え、最も多い割合となる。



④今後の改善点・検討の方向性

○左のとおり、助成金が必要とされる事業所に対して支給されているか、助成金の本来の目的である職場意識改善のために使用されているかについて検証を行った結果、以下のような問題点が認められる。

- ・設定改善指標について、小規模な事業所と従業員数の多い事業所が同一の基準で評価されており、小規模な事業所にとって有利な条件となっている
- ・助成金が本来の目的である職場意識の改善のためだけに使用されていない

○現行の設定改善指標・支給基準では、小規模な事業所にとってより助成金の支給が容易であり、また取組にかかる経費もほとんど必要ないため、結果として各事業所の経営資金や設備投資等に使用されるケースが多くなっているものと考えられる。

したがって本助成金は本来の目的である労働時間の改善に必要な経費の助成のみでなく、小規模な事業所の一収入源となっている面もあることから、使途を明確にし、事業所の規模に応じた公平な助成とするため、実費の助成とするなどの抜本的な見直しをすべき。