

# 令和6年度非正規雇用労働者処遇改善支援事業委託業務に係る 企画提案指示書

## 第1 委託業務名

令和6年度非正規雇用労働者処遇改善支援事業委託業務

## 第2 委託業務の目的

非正規雇用労働者の処遇を改善するため、道内中小企業に対して支援プログラムを提供し、従業員の正規化や最低賃金の引き上げ、同一労働同一賃金といった非正規雇用労働者の処遇改善に向けた事業者支援を実施することにより、良質な雇用による正社員就職者等の創出・定着を図る。

## 第3 委託業務の内容

### 1 意向調査の実施

次の業種の中小企業等を対象に、道内事業所（従業員5名以上）2,500社以上を抽出し、「非正規雇用労働者の正規化」、「最低賃金の引き上げに伴う経営への影響」及び「同一労働同一賃金の対応状況」に関するアンケート調査を実施し、「非正規雇用労働者の正規化」、「最低賃金の引き上げに伴う経営への影響緩和」又は「自社の同一労働同一賃金のセルフチェック」への取組意欲はあるものの実行できていない企業を抽出すること。

### 2 対象業種

総務省の日本標準産業分類における、次の分類とすること。

- ・大分類A「農業、林業」
- ・大分類D「建設業」
- ・大分類E「製造業」
- ・大分類H「運輸業、郵便業」
- ・大分類I「卸売業、小売業」
- ・大分類M「宿泊業、飲食サービス業」
- ・大分類R「サービス業（他に分類されないもの）」

### 3 個別支援の実施

上記1の調査結果を基に、社会保険労務士、中小企業診断士といった専門家が、道内中小企業等を対象として、個別訪問などにより、次の支援プログラムを実施する。

#### (1) 非正規雇用労働者の正規化支援

- ア 非正規雇用労働者の正規化に向けた解決策を提示する。
- イ 支援事業者数は10社以上、1社あたり最大4回までとする。

#### (2) 最低賃金の引き上げに伴う経営への影響緩和支援

- ア 賃金支払い能力の向上に向けて、生産性向上のための方策を提示する。
- イ 支援事業者数は10社以上、1社あたり最大4回までとする。

#### (3) 同一労働同一賃金のセルフチェック支援

- ア 事業者が、自社の同一労働同一賃金が適正かどうか自ら検証するための留意点を提示する。
- イ 支援事業者数は10社以上、1社あたり最大2回までとする。

### 4 その他

本事業は「地域活性化雇用創造プロジェクト事業」に基づく委託業務であることから、国の示す「地域活性化雇用創造プロジェクト募集要項」等の関係規定を踏まえ実施するとともに、本事業による良質な雇用による正社員雇用の創出の実績が求められることに留意すること。

また、当該プロジェクト事業について、令和6年11月上旬以降を目途に本事業参加者（支援事業者）を対象としたアンケート調査（別途指定）を実施することから、アンケートの配付、回収及び集計を行うこと。

### 5 業務報告書の作成

上記1及び3の業務の成果、課題等を取りまとめた報告書等を作成すること。

(1) 令和6年(2024年)10月末

ア 中間報告書(A4版) 3部

イ 上記アを格納した電子媒体(CD-R又はDVD-R) 1組

(2) 令和7年(2025年)2月末

ア 最終報告書(A4版) 3部

イ 改善事例集【ロールモデル】(A4版) 3部

※上記3の個別支援の実施により改善等が図られた事例をまとめたもの。

ウ 上記ア及びイを格納した電子媒体(CD-R又はDVD-R) 1組

#### 第4 提案に当たっての留意事項

1 アウトプット目標

支援事業者数30社以上(令和6年(2024年)10月末までに24社以上支援すること。)

2 アウトカム目標

良質な雇用<sup>(注)</sup>による正社員就職者等14名以上(令和6年(2024年)10月末までに12名以上正規化されるようにすること。)

(注) 良質な雇用による正社員就職者等

支援を受けたことにより、新たに雇用された又は処遇改善が図られた者とする。

具体的には、次のアに該当する者であって、支援の結果、次のイの基準を新たに満たすこととなった者の数とする。

ただし、支援開始後に事業主都合による解雇等を行った事業主に雇用された者の数は除くものとする。

また、複数の支援を受けた対象者に係るアウトカムの重複は認めないものとする。

ア アウトカムの対象となる者

支援を受けた事業主に正社員(次のaからdまでのいずれも満たす者に限る。以下同じ。)として雇用された者(正社員以外の雇用形態から正社員へ転換した者。以下同じ。)

a 期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。

b 派遣労働者(労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律第2条第2号に定める「派遣労働者」をいう。以下同じ。)として雇用されている者でないこと。

c 所定労働時間が同一の事業主に雇用される通常の労働者の所定労働時間と同じ労働者であること(労働協約又は就業規則に規定する通常の労働者の所定労働時間が明確ではない場合、他の通常の労働者と比べて所定労働時間が同等であること)。

ただし、他の通常の労働者と比べて所定労働時間が同等でない者であっても、次の(a)から(d)までのいずれかに該当する者については含むものとする。

(a) 短時間正社員(正規雇用として雇用されている労働者であって、同一の事業主に雇用される他の正規雇用の労働者と比べ1週間の所定労働時間が短い者をいう。)

(b) 育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律(平成3年法律第76号)第23条に基づく所定労働時間の短縮措置等を利用する労働者

(c) 障害者の雇用の促進等に関する法律(昭和35年法律第123号)第36条の2から第36条の4に基づく合理的配慮として所定労働時間の短縮等により就業する障害者

(d) 労働基準法(昭和22年法律第49号。以下「基準法」という。)第32条の3に基づくフレックスタイム制度を利用する労働者

d 同一の事業主に雇用される通常の労働者に適用される就業規則等に規定する賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の有無等の労働

条件について長期雇用を前提とした待遇（正社員待遇）が適用されている労働者であること。

#### イ 良質な雇用の基準

次の a 及び b を満たすことをいう。なお、以下の「所定内給与額」とは、きまって支給する現金給与額のうち、超過労働給与額を差し引いた額をいい、賞与は含まないものとする。

- a 就労期間における所定内給与額の1ヶ月当たりの平均額が202,500円以上であること。
- b 月平均所定外労働時間が20時間以下であること。

#### <所定内給与>

超過労働給与額を除く労働契約、労働協約あるいは事業所の就業規則などによってあらかじめ定められている支給条件、算定方法によって支給された現金給与額（所得税、社会保険料などを控除する前の額）とする。

なお、超過労働給与額は、次の1から5のいずれかに該当する給与の額とする。

- 1 時間外勤務手当（所定労働日における所定労働時間外労働に対して支給される給与）
- 2 深夜勤務手当（深夜の勤務に対して支給される給与）
- 3 休日出勤手当（所定休日の勤務に対して支給される給与）
- 4 宿日直手当（本来の職務外としての宿日直勤務に対して支給される給与）
- 5 交替手当（臨時に交替制勤務の早番あるいは後番に対して支給される交替勤務給など、労働時間の位置により支給される給与）

## 第5 提案事項

### 1 全体

- (1) アウトプット目標に留意の上、第3の3（1）から（3）を達成出来るよう提案すること。特に、支援事業者数の目標を達成するための集客のための取組、工夫（アンケート調査と並行して、第3の3（1）から（3）に関連する内容のセミナーを開催し、支援ニーズを掘り起こすなどの取り組みイメージ）について、提案すること。
- (2) アウトカム目標に留意の上、第3の3（1）から（3）の合計で達成出来るよう提案すること。特に、良質な雇用による正社員就職者の創出のための取組、工夫について、提案すること。
- (3) 第3の1「意向調査の実施」に用いるアンケート調査票について、「非正規雇用労働者の正規化」、「最低賃金の引き上げに伴う経営への影響」及び「同一労働同一賃金の対応状況」の内容を含めて、提案すること。
- (4) 第3の1「意向調査の実施」に用いるアンケート調査票について、回収率を上げるための方法を提案すること。
- (5) 第3の3「個別支援の実施」について、非対面で行う場合の方法も提案すること。
- (6) 支援のために依頼が可能な専門家（社会保険労務士や中小企業診断士等）について、その氏名や資格、実績について、可能であれば記載して提案すること。
- (7) 具体的かつ実現可能な業務処理スケジュールを提案すること。
- (8) 類似事業の受託実績を示すこと。

### 2 非正規雇用労働者の正規化支援

- (1) 正規化に向けて、専門家が提示する個別支援の内容（正規化に資する助成制度（キャリアアップ助成金等）を活用するなどの取り組みイメージ）を提案すること。
- (2) 正規化に向けて、専門家が個別支援するプロセス（1事業者につき最大4回なので、4回各それぞれの内容など）を提案すること。
- (3) 業種によって支援方法を変える場合などは、その支援方法を提案すること。

### 3 最低賃金の引き上げに伴う経営への影響緩和支援

- (1) 事業者が賃金支払い能力の向上に向けて、生産性向上のために、専門家が提示する個別支援の内容（最低賃金の引き上げに資する助成制度（業務改善助成金等）を活用するなどの取組

みイメージ)を提案すること。

- (2) 事業者が賃金支払い能力の向上に向けて、生産性向上のために、専門家が個別支援するプロセス(1事業者につき最大4回なので、4回各それぞれの内容など)を提案すること。
- (3) 業種により支援方法を変える場合などは、その支援方法を提案すること。

#### 4 同一労働同一賃金のセルフチェック支援

- (1) 自社の同一労働同一賃金が適正かどうか、事業者自ら検証するための留意点について、専門家が提示する個別支援の内容(支援に際してチェックシートを作成して活用するなどの取り組みイメージ)を提案すること。
- (2) 自社の同一労働同一賃金が適正かどうか、事業者自ら検証するための留意点について、専門家が個別支援するプロセス(1事業者につき最大2回なので、2回各それぞれの内容など)を提案すること。
- (3) 業種により支援方法を変える場合などは、その支援方法を提案すること。

#### 5 「北海道働き方改革推進企業認定制度」及び「障がい者雇用」に関する事項

- (1) 道が実施している「北海道働き方改革推進企業認定制度」の認定及び「障がい者就労支援企業認証制度」の認証を受けている場合は、該当の認定書(写し)や認証書(写し)を提出すること。
- (2) コンソーシアムの場合は、各構成員に係る上記(1)の認定書(写し)や認定証(写し)を提出すること。

#### 6 「パートナーシップ構築宣言」に関する事項

- (1) 国が実施している、「パートナーシップ構築宣言」を宣言している場合は、該当の宣言書を提出すること。
- (2) コンソーシアムの場合は、各構成員に係る上記(1)の宣言書を提出すること。

### 第6 実績報告書の提出

受託者は、事業終了後、次のとおり速やかに実績報告書及び収支精算書に上記第3の5(2)の業務報告書を添付して提出すること。

製本1部(形態:A4判)及びCD-R(又はDVD-R)1組

### 第7 企画提案者の参加資格要件

単体法人並びに複数法人による連合体(以下、「コンソーシアム」という。)であって、次の要件をすべて満たしていること。

- 1 単体法人で参加する場合は、道内に本店又は主たる事業所あるいは支店等の拠点を有するものであること。また、コンソーシアムで参加する場合は、道内に本店又は主たる事務所を有するものをその構成員に含むものであること。
- 2 地方自治法施行令(昭和22年政令第16号)第167条の4第1項各号に掲げる者でないこと。
- 3 地方自治法施行令第167条の4第2項の規定により競争入札への参加を排除されている者でないこと。
- 4 北海道の競争入札参加資格者指名停止事務処理要領(平成4年9月11日付け局総第461号)第2条第1項の規定による指名の停止を受けていないこと。また、指名の停止を受けたが、既にその停止の期間を経過していること。
- 5 暴力団関係事業者等であることにより、道が行う競争入札等への参加を除外されていないこと。
- 6 暴力団関係事業者等でないこと。
- 7 次に掲げる税を滞納している者でないこと。
  - (1) 道税(個人道民税及び地方消費税を除く。)
  - (2) 本社が所在する都府県の事業税(道税の納税義務がある場合を除く。)
  - (3) 消費税及び地方消費税
- 8 次に掲げる届出の義務を履行していること(当該届出の義務がない場合を除く。)
  - (1) 健康保険法(大正11年法律第70号)第48条の規定による届出
  - (2) 厚生年金保険法(昭和29年法律第115号)第27条の規定による届出
  - (3) 雇用保険法(昭和49年法律第116号)第7条の規定による届出

- 9 コンソーシアムの構成員が単体の法人としても重複参加する者でないこと。また、コンソーシアムの構成員が他のコンソーシアムの構成員として重複参加する者でないこと。

## 第8 審査基準

企画提案は、次の事項について審査し、総合的に判断する。

### 1 企画提案者の適格性

- (1) 提案者の事業内容及び実績から見て受託能力があるか。
- (2) 中小企業の就業環境の改善など働き方改革の推進に関して、相当程度の知見を持っており、また、これらの知見を踏まえた考え方のもと業務の提案がなされているか。
- (3) 事業を円滑かつ確実に実施する体制、業務スケジュールが確保されているか。

### 2 企画提案内容の目的適合性及び業務遂行方法の妥当性

- (1) 「意向調査の実施」に関するアンケート調査の対象者の選定や実施時期、実施方法、調査票の回収率を高める工夫がなされているか。
- (2) 「意向調査の実施」に関するアンケート調査の調査項目は、支援の対象企業を抽出でき、また、効果的な支援を行うための工夫がなされているか。
- (3) 非正規雇用労働者の正規化支援について、良質な雇用による正社員就職者創出のための取組、工夫を含む効果的な内容となっているか。
- (4) 最低賃金の引き上げに伴う経営への影響緩和支援について、効果的な内容となっているか。
- (5) 同一労働同一賃金のセルフチェック支援について、効果的な内容となっているか。
- (6) 専門家を含めた支援の体制は、個別支援のメニューに対応できるものとなっているか。
- (7) アウトプット目標及びアウトカム目標を達成するため、効果的な集客のための工夫などがなされているか。

### 3 道施策との適合性

- (1) 「北海道働き方改革推進企業認定制度」における4つの認定グレード（ゴールド認定、シルバー認定、ブロンズ認定、ホワイト認定）のいずれかに該当しているか。
- (2) 「北海道働き方改革推進企業認定制度」における3つの認定グレード（ゴールド認定、シルバー認定、ブロンズ認定）のいずれかに該当し、同制度の評価基準にある「障がい者就労支援企業認証制度」の一定以上の認証ポイントを獲得しているか。
- (3) 国が創設した「パートナーシップ構築宣言」を宣言しているか。

## 第9 委託期間

契約締結日から令和7年（2025年）2月28日（金）まで

## 第10 人件費等

原則として、委託経費の50%以上を人件費（給与、謝金等）に充てるものとする。

## 第11 提案に当たっての留意事項

### 1 著作権の取扱い

本業務の遂行により生じた著作権（著作権法（明治32年法律第39号）第27条及び第28条に定められた権利を含む。）は、すべて北海道に帰属するものとし、第三者が権利を有する著作物を使用する場合には、著作権、肖像権等に厳重な注意を払い、当該著作物の使用に関して一切の手続きを行うこと。

### 2 個人情報の取扱い

本事業が取り扱う個人情報は、個人情報保護法（平成15年5月30日法律第57号）、北海道個人情報保護条例（平成6年3月31日条例第2号）及び事業者が個人情報を取り扱う際に遵守すべき指針（平成6年9月6日付け北海道知事あて北海道個人情報保護審査会答申第1号）等の個人情報保護制度に基づき、適正に取り扱うこと。

## 第12 選定事業者数

1者を選定する。

### 第13 参加資格審査申請書の提出

本企画提案への参加を希望する者は、令和6年3月15日付け公告に定める日までに、次の書類を提出すること。なお、参加資格審査申請書提出後に当該公告に定める参加資格要件を満たさないことが明らかとなったときは、参加資格審査申請書の提出は無効とする。

#### 1 提出書類

- (1) 参加資格審査申請書・・・別紙1-1
- (2) 企業概要票・・・・・・・・別紙1-2
- (3) 誓約書・・・・・・・・別紙1-3
- (4) 添付書類

ア 参加資格審査申請する者が法人の場合は商業登記事項証明書又は法人の登記事項証明書

イ 参加資格審査申請する者がコンソーシアムの場合は、上記アの書類及びコンソーシアム協定書（別添様式）の写し

ウ 道税について滞納がないことの証明書

エ 本社が所在する都府県の事業税（道税の納税義務がある場合を除く。）に滞納がないことの証明書

オ 消費税及び地方消費税に滞納がないことの証明書

カ 健康保険・厚生年金保険の届出義務を履行している事実を証する書類（写し）

（以下に示した書類など、加入状況が確認できるものの写しを一つ添付してください。）

（ア）納入告知書

（イ）資格取得確認書及び標準報酬月額決定通知書

（ウ）適用通知書

キ 雇用保険の届出義務を履行している事実を証する書類（写し）

（以下に示した書類など、加入状況が確認できるものの写しを一つ添付してください。）

（ア）保険関係成立届

（イ）領収済通知書

（ウ）概算・確定保険料申告書（控）

ク 社会保険等適用除外申出書（別添様式）【健康保険、厚生年金保険及び雇用保険の加入義務がない場合のみ】

#### 2 提出部数

1部

#### 3 提出期限

令和6年（2024年）4月3日（水） 17時（必着）

#### 4 提出場所

下記第18のとおり

#### 5 提出方法

持参または郵送（簡易書留、書留のいずれか）とする。

### 第14 企画提案書の提出

参加資格審査申請書の提出後、北海道から企画提案書提出の要請を受けた者は、次のとおり必要な書類を提出すること。

#### 1 提出書類

(1) 企画提案書・・・・・・・・別紙2

(2) 企画提案の内容・・・・・・・・日本工業規格A4サイズの任意様式（片面30枚以内）

(3) 「北海道働き方改革推進企業認定制度の認定書」及び「障がい者就労支援企業認証制度の認定書」

※認定等を受けている場合のみ。未提出の場合は認定等を受けていないものとして取り扱います。

※コンソーシアムの場合は、各構成員からの提出が必要です。

#### 2 提出部数

## 11 部

※1部は提案者を記載したもの。残り10部は提案者名を記載しないもの

※上記1(4)は各1部

### 3 提出期限

令和6年(2024年)4月10日(水) 17時(必着)

### 4 提出場所

下記第18のとおり

### 5 提出方法

持参または郵送(簡易書留、書留のいずれか)とする。

## 第15 企画提案書の作成方法

1 別紙2「令和6年度非正規雇用労働者処遇改善支援事業委託業務企画提案書」を1ページ目とし、次のページに目次を付け、以降、企画提案の内容としてください。

なお、別紙2の「主な業務経歴」欄には国又は地方公共団体と契約を締結し、確実に履行した雇用対策に係る主な実績を記録し、それを示す書類(契約書・報告書等(必須))の写しを1部提出してください。

また、「業務処理体制」欄には本業務に関わる方全てについて必要な事項を記載してください。

- 2 企画提案書の様式は特に定めませんが、用紙の大きさは日本工業規格A4判にしてください。
- 3 文章を補完するためにイラストや図表などを使用してもかまいませんが、社名やロゴマーク等、提案者が特定できる図柄は入れないでください。
- 4 企画提案説明書は、専門的な知識を有しない者でも理解できるよう、わかりやすい表現としてください。
- 5 企画提案の内容については、他からの転載を禁止します。
- 6 提出する企画提案書11部のうち、1ページ目の社名は1部にのみ記入し、残り10部には記入しないでください。
- 7 提案内容は、全て企画提案書に記載してください。別添となるパンフレットや補充資料、図面等については受理しません。また、提出された企画提案書は返却しません。
- 8 提出された企画提案書の全部又は一部について、変更、追加及び削除はできません。

## 第16 総合評価審査委員会(ヒアリング)の実施

- 1 参加者として選定した者から、総合評価審査委員会においてヒアリングを行う。
- 2 ヒアリングの日時、場所、留意事項等は別途通知する。
- 3 ヒアリングは、企画提案書に記載された内容についてのみ行うこととし、当該提案書に記載されていない事項の説明や追加資料の配付は認めない。
- 4 企画提案書を提出した者が5者を超える場合には、企画提案書による第一次審査を実施し、上位5者をヒアリングへの参加者とする。

## 第17 その他

- 1 公募手続において使用する言語、通貨  
日本語、日本円
- 2 本企画提案に係る説明会は実施しない。質問がある場合は、企画提案書等の提出期限の日まで受け付けるものとする。
- 3 参加資格審査申請書及び企画提案書の作成及び提出に係る費用は、提案者の負担とする。
- 4 企画提案の採否については、文書で通知する。
- 5 参加資格審査申請書の提出後、提出期限までに企画提案書を提出しない場合は、参加資格審査申請の撤回があったものとみなす。  
また、総合評価審査委員会(ヒアリング)に参加しない場合は、企画提案の意思がないものとみなす。
- 6 全ての提出書類は返却しない。また、提出された参加資格審査申請書又は企画提案書は、委託事業者の選定のために用い、機密保持には十分配慮する。

ただし、北海道情報公開条例による公文書開示請求がなされた場合は、不開示情報（個人情報、法人の正当な利益を害する情報等）を除いて、情報公開の対象となるので、留意すること。

- 7 提出された書類は、必要に応じ、北海道において、複製することがあるので、留意すること。
- 8 提出期限以降における参加資格審査申請書又は企画提案書の差替え又は再提出は認めない。
- 9 採択決定後、提出された提案書及び補足資料並びに契約書類に記載された事業概要（図・写真を含む）、委託先・コンソーシアム構成員の名称、契約金額（支出内訳を含む。）については、公表・活用する場合がありますので、当該部分の公表・活用については、あらかじめ提案者の了解を得たものとして取り扱うものとする。

第 18 問い合わせ先及び参加資格審査申請書、企画提案書等の提出先  
北海道経済部労働政策局雇用労政課働き方改革推進室就業環境係 嶋  
〒060-8588 札幌市中央区北 3 条西 6 丁目（本庁舎 9 階）  
TEL : 011-204-5354（直通）  
FAX : 011-232-1038