

【施設型給付受給園】令和7年度調査票における変更点について

本年度は、法令改正などを踏まえ調査項目の見直しを行いました。

調査票作成に当たっては、調査票様式の注釈などをご覧いただき、誤りや漏れなどのないようにご注意ください。なお、主な変更点は下記のとおりです。

皆さまには大変お手数をおかけいたしますが、よろしくお願いたします。

【主な変更点】

項目	本年度	昨年度まで	備考
調査票「第1 学校法人の管理運営」	私立学校法等の一部改正に伴う項目の追加や修正等の全体的な変更		
調査票「第2 幼稚園の管理運営」 -「2 教職員」- 「(4)産前産後休業、育児・介護休業」-「ア 産前産後休業、育児・介護休業に関する規程の作成」の注釈3	・子の看護休暇の名称の変更、対象範囲の拡大、取得事由の拡大等 ・所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大 についての注釈を追加		令和7年4月の改正育児・介護休業法の施行に伴う変更
調査票「第2 幼稚園の管理運営」 -「4 自動車(園バス)の有償運行状況」-「(2)安全運転管理者」- 「イ 園バス運転前後のアルコールチェックの実施状況」	安全運転管理者によるアルコール検知器を用いた園バス運転前後のアルコールチェックの実施状況についての項目を追加		道路交通法施行規則の一部改正により、令和5年12月からアルコールチェックの実施が義務化されたことに伴う変更

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

令和7(2025)年4月1日から段階的に施行

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正を行いました。

①～⑨▶令和7(2025)年4月1日から施行

1 子の看護休暇の見直し

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大 (③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒園式
労使協定による継続 雇用期間6か月未満 除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

※ 取得可能日数は、現行日数(1年間に5日、子が2人以上の場合は10日)から変更ありません。

2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の 範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者

3 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

選択する場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
代替措置(※)の メニューを追加	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク

※ 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

4 育児のためのテレワーク導入

努力義務 就業規則等の見直し

3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

5 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

義務

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業の拡大	従業員数1,000人超の企業	従業員数 300人超 の企業

- ・ 公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。
- ・ 年1回、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内に、インターネットなど、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。
- ・ より具体的な公表内容や算出方法はこちらをご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00006.html



Check! 両立支援のひろば(厚生労働省運営のウェブサイト)

男性の育児休業等の取得率等の公表に当たっては、自社ホームページ等のほか、「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。仕事と育児・介護の両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取り組み状況の診断等を行うことができます。

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



6 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

労使協定を締結している場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃

7 介護離職防止のための雇用環境整備

義務

介護休業や介護両立支援制度等(※)の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下①～④のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する**研修の実施**
- ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の**収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の**利用促進に関する方針の周知**

※ i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

望ましい *①～④のうち複数の措置を講じること

8 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

義務

(1) 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③介護休業給付金に関すること
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

(2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません。

情報提供期間	①労働者が40歳に達する日（誕生日前日）の属する年度（1年間） ②労働者が40歳に達する日の翌日（誕生日）から1年間 のいずれか
情報提供事項	①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③介護休業給付金に関すること
情報提供の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能

望ましい

- ※ 情報提供に当たって、「介護休業制度」は介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するものなど、各種制度の趣旨・目的を踏まえて行うこと
- ※ 情報提供の際に、併せて介護保険制度について周知すること

9 介護のためのテレワーク導入

努力義務 就業規則等の見直し

要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。



介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認、情報提供の例

以下の資料をご用意しています。社内用にアレンジする等してご活用ください。

①個別周知・意向確認、情報提供、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



②介護保険制度について(40歳の方向けリーフレット)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10548.html

両立支援について専門家に相談したい方へ【中小企業育児・介護休業等推進支援事業】

<https://ikujj-kaigo.mhlw.go.jp/>



制度整備や育児・介護休業を取得する社員のサポート、仕事と育児・介護の両立を実現する体制作り等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。

(1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- ・事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
- ・労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

選択して講ずべき措置

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等(10日以上/月)
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年)
- ⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

注：②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

(各選択肢の詳細)

- ① 始業時刻等の変更：次のいずれかの措置(一日の所定労働時間を変更しない)
 - ・フレックスタイム制
 - ・始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度(時差出勤の制度)
- ② テレワーク等：一日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの
- ③ 保育施設の設置運営等：保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの(ベビーシッターの手配および費用負担など)
- ④ 養育両立支援休暇の付与：一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの
- ⑤ 短時間勤務制度：一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの

(2) 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として(1)で選択した制度(対象措置)に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	① 事業主が(1)で選択した対象措置(2つ以上)の内容 ② 対象措置の申出先(例：人事部など) ③ 所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

望ましい

* 家庭や仕事の状況が変化する場合があることを踏まえ、労働者が選択した制度が適切であるか確認すること等を目的として、上記の時期以外(育児休業後の復帰時、短時間勤務や対象措置の利用期間中など)にも定期的に面談を行うこと



個別周知・意向確認の際に用いる「様式」例

社内用アレンジしてご活用いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



(1) 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

意向聴取の時期	① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
聴取内容	① 勤務時間帯(始業および終業の時刻) ② 勤務地(就業の場所) ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件(業務量、労働条件の見直し等)
意向聴取の方法	① 面談 ② 書面交付 ③ FAX ④ 電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

望ましい

* 意向聴取の時期は、①、②のほか、「育児休業後の復帰時」や「労働者から申出があった際」等にも実施すること

(2) 聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、(1)により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

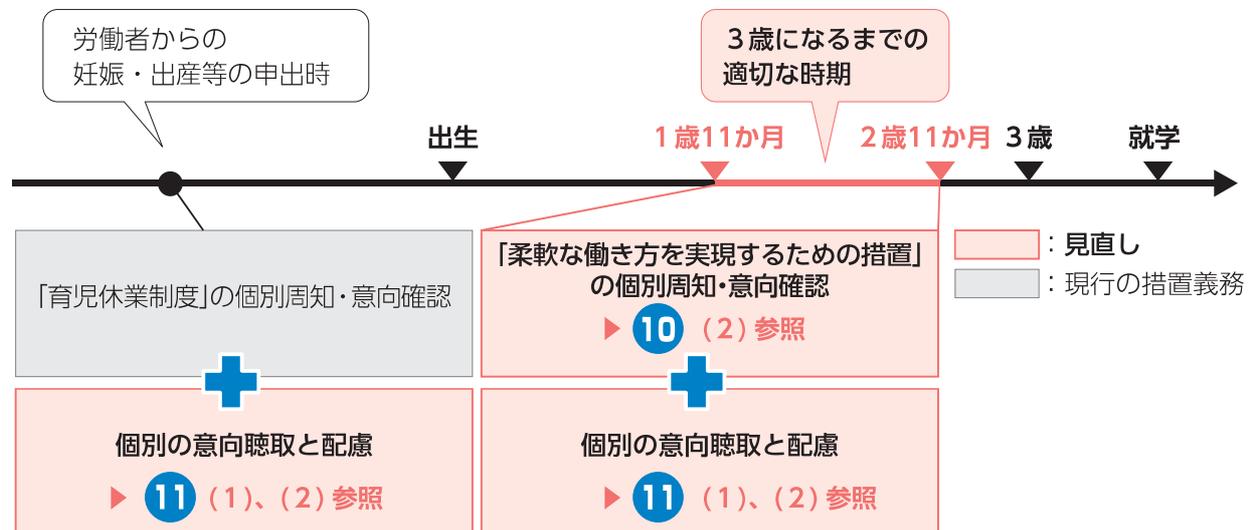
具体的な配慮の例

- ・ 勤務時間帯、勤務地にかかる配置
- ・ 両立支援制度等の利用期間等の見直し
- ・ 業務量の調整
- ・ 労働条件の見直し
- 等

望ましい

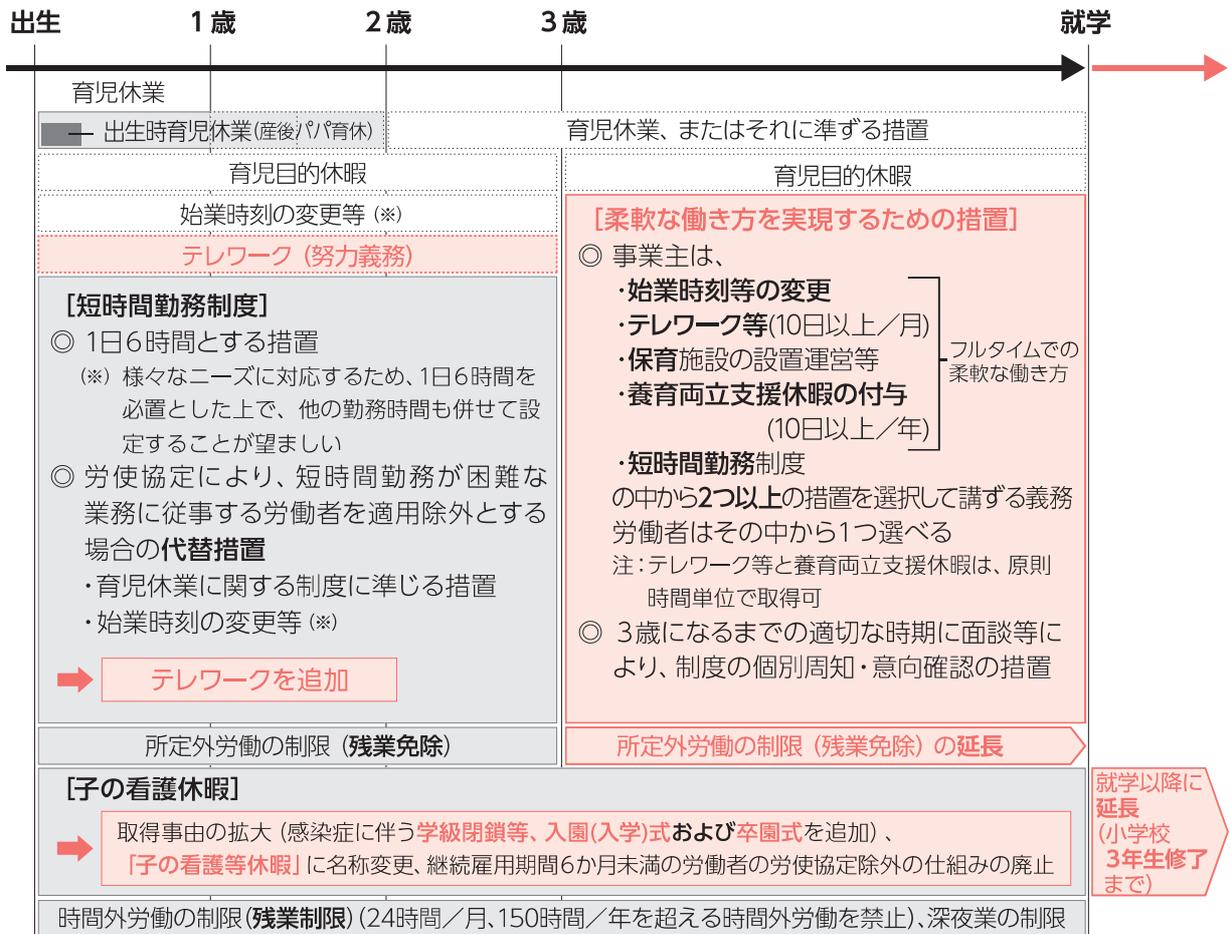
* 子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
* ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること

〈改正後の個別周知等の義務〉



〈改正後の仕事と育児の両立イメージ〉

- : 見直し
- : 現行の措置義務
- : 現行の努力義務



※始業時刻の変更等:フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与



両立支援に取り組む事業主への助成金 【両立支援等助成金】

職業生活と家庭生活が両立できる「職場環境づくり」のために、仕事と育児・介護の両立支援に取り組む事業主に対して、両立支援等助成金を支給しています。(令和7年度は改正育児・介護休業法にあわせて助成内容が変更になる予定です)



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

育児・介護休業法に関するお問い合わせは都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)

都道府県	電話番号								
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6269	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

学事第391号
令和6年6月27日

各学校法人理事長
各私立幼稚園長
各私立小・中・中等教育・高等・特別支援学校長
各私立専修・各種学校長
安全運転管理者

} 様

埼玉県総務部学事課長 渡邊 和貴（公印省略）

安全運転管理者によるアルコール検知器を用いた酒気帯びの有無の
確認等の徹底について（通知）

安全運転管理者による私立学校の安全対策の推進につきましては、日頃格別の御協力を賜り、厚くお礼申し上げます。

道路交通法施行規則の一部を改正する内閣府令（令和5年内閣府令第62号）が令和5年8月15日付けで公布され、安全運転管理者による運転前後の運転者に対しアルコール検知器を用いた酒気帯びの有無の確認が令和5年12月1日より義務化されています。

飲酒運転（酒気帯び運転）は、児童生徒等の生命につながる重大な事故を引き起こすだけでなく、学校に対する社会的信用を失墜させることにもなります。

各学校におかれては、従前から、自動車の安全運転には細心の注意を払っていただいているところではありますが、改めて今回の改正内容を御留意いただき、アルコール検知器を用いた酒気帯びの有無の確認など安全運転管理者の業務が適正に実施されるようお願いいたします。

また、安全運転管理者におかれましては、安全運転管理者等講習の受講などにより本通知の内容は既に御承知のことかと存じますが、アルコール検知器を用いた酒気帯びの有無の確認等を確実に実施いただくようお願いいたします。

（参考）

- ・安全運転管理者の業務の拡充（道路交通法施行規則の一部改正）

<https://www.police.pref.saitama.lg.jp/f0010/kotsu/ankangyoumukakuju.html>

※埼玉県警察ホームページ

幼稚園担当

電話 048-830-2560

高等学校担当

電話 048-830-2558

専修各種学校担当

電話 048-830-2562

原議保存期間	5年(令和11年3月31日まで)
有効期間	一種(令和11年3月31日まで)

警視庁交通部長 殿
各道府県警察本部長
(参考送付先)
庁内各局部課長
警察大学校交通教養部長
各管区警察局広域調整担当部長

警察庁丁交企発第201号、丁交指発第93号
令和5年8月15日
警察庁交通局交通企画課長
警察庁交通局交通指導課長

道路交通法施行規則の一部を改正する内閣府令の施行に伴うアルコール検知器を用いた酒気帯びの有無の確認等について(通達)

道路交通法施行規則の一部を改正する内閣府令(令和5年内閣府令第62号。以下「改正府令」という。別添)は、本日公布され、安全運転管理者に対するアルコール検知器を活用した酒気帯びの有無の確認等の規定は適用しないこととする暫定措置を廃止する規定については令和5年12月1日から施行されることとなった。

改正府令の内容及び留意事項については下記のとおりであるので、改正府令が円滑かつ適切に施行されるようにされたい。

なお、「道路交通法施行規則の一部を改正する内閣府令等の施行に伴う安全運転管理者業務の拡充について(通達)」(令和3年11月10日付け警察庁丁交企発第412号ほか)及び「安全運転管理者制度に関する留意事項について(通達)」(令和4年9月9日付け警察庁丁交企発第218号)については、廃止する。

記

第1 改正府令の内容

令和4年4月1日以降、運転前後の運転者に対し、当該運転者の状態を目視等で確認することにより、当該運転者の酒気帯びの有無を確認すること及びその確認の内容を記録し、当該記録を1年間保存することとされていた一方で、アルコール検知器を用いて酒気帯びの有無の確認を行うこと及びアルコール検知器を常時有効に保持すること(以下「アルコール検知器使用義務化規定」という。)については、当時のアルコール検知器の供給状況等から、事業所において、十分な数のアルコール検知器を入手することが困難であると認められたことから、当分の間、適用しないこととする暫定措置がとられていた。

この度、安全運転管理者等に対するアンケートの実施結果等を踏まえ、アルコール検知器の供給状況が改善傾向にあると認められたほか、飲酒運転の防止を図るためには、できる限り早期に、令和3年11月に公布されたアルコール検知器使用義務化規定を施行することが望ましいと認められたことから、改正府令により暫定措置を削除し、令和5年12月1日からアルコール検知器使用義務化規定を適用することとされた(道路交通法施行規則(昭和35年総理府令第60号。以下「府令」という。)第9条の10関係)。

第2 留意事項

1 運転前後の運転者に対する酒気帯びの有無の確認

(1) 業務の開始前後の運転者に対する確認

府令第9条の10第6号に定める「運転しようとする運転者及び運転を終了した運転者」における「運転」とは、一連の業務としての運転をいうことから、同号に定める酒気帯びの有無の確認（以下「酒気帯び確認」という。）は、必ずしも個々の運転の直前又は直後にその都度行わなければならないものではなく、運転を含む業務の開始前や出勤時及び終了後や退勤時に行うことで足りる。

(2) 目視等及びアルコール検知器による酒気帯び確認の方法

「目視等で確認」とは、運転者の顔色、呼気の臭い、応答の声の調子等で確認することをいう。

酒気帯び確認の方法は対面が原則であるが、直行直帰の場合その他対面での確認が困難な場合にはこれに準ずる適宜の方法で実施すればよく、例えば、運転者に携帯型アルコール検知器を携行させるなどした上で、

- ① カメラ、モニター等によって、安全運転管理者が運転者の顔色、応答の声の調子等とともに、アルコール検知器による測定結果を確認する方法
- ② 携帯電話、業務無線その他の運転者と直接対話できる方法によって、安全運転管理者が運転者の応答の声の調子等を確認するとともに、アルコール検知器による測定結果を報告させる方法

等の対面による確認と同視できるような方法が含まれる。

(3) アルコール検知器の性能等

ア 性能

アルコール検知器については、道路交通法施行規則第九条の十第六号の規定に基づき、国家公安委員会が定めるアルコール検知器を定める件（令和3年国家公安委員会告示第63号）により、呼気中のアルコールを検知し、その有無又はその濃度を警告音、警告灯、数値等により示す機能を有する機器であれば足りることとされている。

また、アルコール検知器には、アルコールを検知して、原動機を始動することができないようにする機能を有するものを含む。

イ アルコール検知器を常時有効に保持することについて

「常時有効に保持」とは、正常に作動し、故障がない状態で保持しておくことをいう。このため、アルコール検知器の製作者が定めた取扱説明書に基づき、適切に使用し、管理し、及び保守するとともに、定期的に故障の有無を確認し、故障がないものを使用しなければならない。

ウ 個人で購入したアルコール検知器

酒気帯び確認に使用するアルコール検知器は、基本的には、自動車の使用者が購入すべきものであると考えられる。ただし、各事業所の個別の事情により、個人で購入したアルコール検知器を使用する必要がある場合には、安全運転管理者において、当該アルコール検知器が正常に作動し、故障がない状態であるかどうかの確認を定期的に行うなど、安全運転管理者が「常時有効に保持」するアルコール検知器と同等の管理が行われているものに限り、個人で購入したアルコール検知器を使用することは差し支えない。

(4) 他の自動車の使用の本拠における確認

同一の自動車の使用者が他の自動車の使用の本拠において安全運転管理者を選任しており、当該他の自動車の使用の本拠となる事業所（以下「他の事業所」という。）において運転者が運転を開始し、又は終了する場合には、他の事業所の安全運転管理者の立会いの下、運転者に他の事業所の安全運転管理者が有効に保持するアルコール検知器を使用させ、測定結果を電話その他の運転者と直接対話できる方法で所属する事業所の安全運転管理者に報告させたときは、酒気帯び確認を行ったものとして取り扱うことができる。

(5) 安全運転管理者以外の者による確認

安全運転管理者の不在時など安全運転管理者による確認が困難である場合には、安全運転管理者が、副安全運転管理者又は安全運転管理者の業務を補助する者（以下「補助者」という。）に、酒気帯び確認を行わせることは差し支えない。運転者に対する酒気帯び確認は、業務委託であっても差し支えないが、例えば、運転者が酒気を帯びていることを補助者が確認した場合には、安全運転管理者へ速やかに報告し、必要な対応等について指示を受けるか、安全運転管理者自らが運転者に対して運転中止の指示を行うとするなど、安全運転を確保するために必要な対応が確実にとられることが必要である。

2 酒気帯び確認の内容の記録について

酒気帯び確認を行った場合は、次の事項について記録すること。

- (1) 確認者名
- (2) 運転者
- (3) 運転者の業務に係る自動車の自動車登録番号又は識別できる記号、番号等
- (4) 確認の日時
- (5) 確認の方法（対面でない場合は具体的方法等）
- (6) 酒気帯びの有無
- (7) 指示事項
- (8) その他必要な事項

3 アルコール検知器の使用に関する事業者への周知

施行日以降アルコール検知器を用いた酒気帯び確認が確実に行われることとなるよう、安全運転管理者講習等の機会を通じて周知を図ること。

4 違反行為の検挙を契機とした安全運転管理者の選任の有無の確認等

業務中の飲酒運転等を検挙した場合には、その背後責任について徹底した捜査を行い、安全運転管理者の選任の有無やその業務の実施状況について確認を行うこと。

その際、安全運転管理者等に対して飲酒運転の防止を図るための措置の実施状況について報告を求めるほか、飲酒運転の根絶に向けた事業者による積極的な取組を促すための措置を講ずること。

(※ 別添の添付は、省略しました。)

事業所の **取組強化!**

飲酒運転根絶

令和5年12月からアルコール検知器を用いた酒気帯び確認が義務化されます

待って!

今日も飲酒
してないです

社用車を
運転するのは、

アルコール 検知器

☑️ チェック

してからです!

安全運転管理者は、下記の業務が義務化されます

令和4年
4月1日施行

- ☑️ 運転前後の運転者の状態を目視等で確認することにより、運転者の酒気帯びの有無を確認すること。
- ☑️ 酒気帯びの有無について記録し、記録を1年間保存すること。

令和5年
12月1日施行

- ☑️ 運転者の酒気帯びの有無の確認を、アルコール検知器を用いて行うこと。
- ☑️ アルコール検知器を常時有効に保持すること。

運転後も☑️チェック
しますからね!



警察庁・都道府県警察

交通ルールを守って
つながる笑顔



自動車を使用する事業所は **安全運転管理者の選任が必須** です!

安全運転管理者の

選任

一定台数以上の自動車の使用者は、自動車の使用の本拠(事業所等)ごとに、自動車の安全な運転に必要な業務を行う者として**安全運転管理者の選任**を行わなければなりません。

自動車の保有台数に応じて副安全運転管理者の選任が必要になります。
安全運転管理者・副安全運転管理者になるには一定の要件があります。



乗車定員が11人以上
の自動車1台以上

または



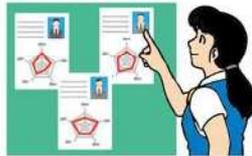
その他の自動車5台以上
※自動二輪車(原動機付自転車を除く)
は1台を0.5台として計算

安全運転管理者の

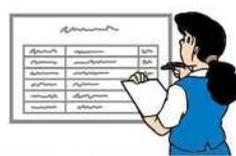
業務



交通安全教育



運転者の適性等の把握



運行計画の作成



交替運転者の配置



異常気象時等の措置



点呼と日常点検



運転日誌の備付け



安全運転指導

安全運転管理者の

届出

- 安全運転管理者等を選任した時は、その日から15日以内に事業所を管轄する警察署に必要書類を提出してください。
- 安全運転管理者の制度に関するご不明点は、都道府県警察のホームページをご覧ください。どうか警察署へお問い合わせください。



令和5年
12月より

安全運転管理者による
アルコール検知器を用いた酒気帯び確認が
「義務化」されます。

令和4年
4月1日施行



運転前後の運転者の状態を目視等で確認 することにより、
運転者の酒気帯びの有無を確認すること



酒気帯びの有無について記録し、
記録を1年間保存 すること

令和5年
12月1日施行



運転者の酒気帯びの有無の確認を、
アルコール検知器※を用いて行う こと

※呼気中のアルコールを検知し、その有無又はその濃度を警告音、警告灯、数値等により示す機能を有する機器



アルコール検知器を **常時有効に保持** すること



安全運転管理者の制度に関するご不明点は、
都道府県警察のホームページをご覧ください。どうか警察署へお問い合わせください。

