すでにダイバーシティ経営企業かも!

ダイバーシティ経営『実践チェックリスト』

あなたの会社でも実践していることがありませんか?

多様な人材が勤務・在籍している

多様な人材の活躍が 経営にプラスになると考えている

経営者自らが、 多様な人材の活躍を推進・発信している 多様な人材が勤務できる環境づくりに取り組んでいる 例:人事評価制度、多様で柔軟な働き方の推進、

多様な人材が経営上の具体的な 成果をあげている

多様な人材があげている具体的な成果を 可能な限り、数量値など定量的に把握している

多様な人材が活躍し、経営上の成果をあげている! それがダイバーシティ経営です!



新・ダイバーシティ経営企業 100選

経済産業省では、平成24年度より、ダイバーシティ経営に取り組む企業のすそ野拡大を目的に、多様な 人材の能力を活かし、価値創造につなげている企業を表彰する「ダイバーシティ経営企業100選 (平成27年度からは、「新・ダイバーシティ経営企業100選」)(経済産業大臣表彰)」を実施しています。

過去表彰企業の声

81.0% ダイバーシティ経営に対する社員の関心が高まった ////////////// 53.5% 38.0% ダイバーシティ経営に関する理念が社内に浸透した ////////// 47.9% ■ ダイバーシティ経営に関する取組への参加が促進された //////// 21.1% 社員のモチベーションや社員満足度を向上した 25.3% 81.0% 企業イメージが向上した 27.8% 入社希望者が増加した 443% マスコミでの報道が増加した 43.0% ステークホルダーからの評価が高まった 8.9% その他

【設問】 「ダイバーシティ経営企業100選」の表彰は、ダイバーシティ経営推進にとって

どのような影響力がありましたか。当てはまるものをすべて選択してください。

///////////// 32.4%

/////// 26.8% //////// 28.2%

/// 8.5%

大企業(n=79) /// 中小企業(n=71)

出所:平成28年度新・ダイバーシティ経営企業100選

100選プライム選定制度がスタートしました!

多様な属性の人材能力を最大限引き出すことで付加価値を生み出し続ける 企業を目指し、全社的かつ継続的に進めていく経営上の取組を行っている 企業を「100選プライム」として本年度より新たに表彰します!100選・新100選 受賞企業を対象に、「ダイバーシティ2.0」に取り組んでいる企業をダイバー シティ経営の「トップオブザトップ」として選定します。

新・ダイバーシティ経営企業100選

100選プライム





取組の進化(ダイバーシティ2.0の実践)

経済産業省はダイバーシティ経営に取り組む企業を応援しています!

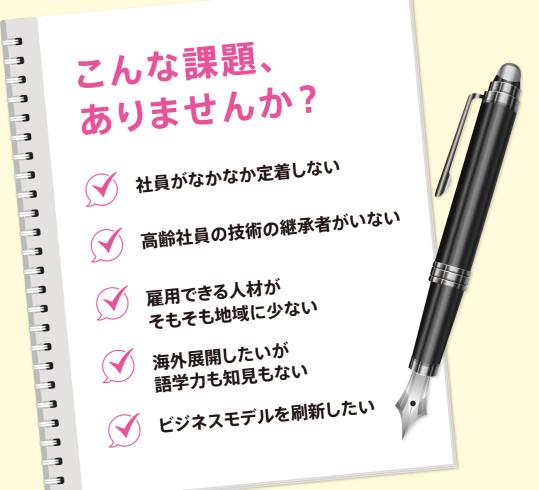
経済産業省 新・ダイバーシティ100選



QRコードでも 簡単アクセス! 資料5-1

多様な価値をつむいでつくる明日の経営成果!

ダイバーシティ経営の



「多様な人材を活かすこと」で課題解決できるかもしれません!

グローバル化がすすみ価格競争が激化したり、人材確保が難しくなってきている今、人材ひとりひとりの多様な能力や特性を 最大限に活かせる環境を整えることは企業の持続的な成長につながります。性別・年齢・人種や国籍、障がいの有無のみならず、 価値観やキャリア、経験・働き方の視点まで「人材の多様性を戦略的に活かす」経営が「ダイバーシティ経営」です。





「どんな企業がダイバーシティ経営を実践しているの?」 そんな疑問をお持ちの方は中面をCHECK!!

企業の事例

全国各地でダイバーシティ経営の すそ野は広がっています!

業種・規模・地域によって課題は様々。全国各地で、独自の観点からダイバーシティ経営を取り入れ経営 課題を解決している企業が増えています!

各企業の詳しい取組事例は、経済産業省 新・ダイバーシティ経営企業100選HP ベストプラクティス集をご覧下さい。 http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/diversity/kigyo100sen/practice/index.html#page03

北海道

株式会社ノベルズ

中小企業

経営戦略

農業の「企業」経営化に向け、人材の定着・育成 やガバナンスの整備等の組織改革を目指す。

- ・能力主義の評価制度の導入
- ・短時間勤務制度の導入
- ・次期経営層と期待される若手を加えた「拡大経営 会議」で経営層の思考・判断に触れる機会を創出



・2017年新卒採用数が4倍増加 ・事業規模が道内最大規模に拡大 ・2015年売上高が1.6倍に増加

青森県

建設業

株式会社小坂工務店

軍事施設の改修工事、公共工事等を営む企業 中小企業

経営戦略

建設業のマーケット縮小と人材不足を見据え、 人材を育成し「100年企業」を目指す。

関東エリア

・「家族とコミュニケーションをとるための休暇」をは じめとした、それぞれの事情に寄り添う休暇制度 ・社員全員で「会社づくり」を行う「委員会活動」



経営成果

・13年間で売上が約2倍に増加 ・女子学生や英会話能力を有する優秀な人材獲得

東京都

製造業

株式会社吉村

中小企業

日本茶を中心とした包装資材の製造・販売を営む企業

経営戦略

「価格競争に巻き込まれない提案型サービス」 実現に向け、多様な人材が活躍できる環境整備

具体策

・「戻っておいで制度」の導入(配偶者の転勤等の理由 で退職した社員が復職可能)

・ブランドオーナー制度の導入(商品開発から売上 まで自己裁量で業務を遂行)



経営成果

・消費者目線のヒット商品を相次いで開発 (「ワインボトル型の急須」等) ・新商品で4億5千万の売上を創出 (2012年以降の開発商品)

......

愛知県

製造業

エイベックス株式会社

大企業

精密切削技術で自動車部品製造を営む企業

経営戦略

「世界から仕事が集まる工場」の実現に向け、 若手社員への精密切削・研削加工技術の伝承、 多能工化を目指す

・「共育デー」や「社内共育会」を実施 (シニア社員から技術を伝承する講座) ・計員の技術の見える化

·不良品件数は90%減少

海外企業から「工場見学」を受け入れる新たなビジ

・売上高が5倍に(2006年/7期連続黒字化を達成)

大阪府

近畿エリア

建設業

大企業

積水ハウス株式会社

戸建住宅、賃貸住宅の建築を中心とした住宅関連事業を営む企業

経営戦略

戸建や賃貸住宅建設といった従来事業から の多角化を目指し、多様な人材の育成強化を

- ・女性管理職候補の育成(「積水ハウス ウィメンズ
- カレッジ」:新事業提案の研修) ·IT活用による生産性向上
- 在宅勤務の導入(育児介護中社員)

・バランスのとれた収益構造を実現 (新規事業(リフォーム・都市開発等)の収益が全体

・管理職の登用(研修受講生から15名)

岡山県

サービス業

株式会社キャリアプランニング

人材派遣業等を営む企業

経営戦略

マーケットニーズの拡大に伴い順調に成長する も、育休中社員、時短勤務社員の割合が増加。従 来とは違う働き方・業務プロセスを目指す。

・特例子会社への業務移管と本社業務のスリム化を実現。

時短勤務社員の定着、産休明け社員の早期戦力 化を狙い、社内情報を共有出来るWEBシステム を構築



経営成果

・本社業務スリム化と共に、円滑な本社との業務連 携により、当初想定以上に特例子会社の取り扱い 可能業務範囲が拡大

徳島県

サービス業

マルワ環境株式会社

.......

中小企業

.

資源リサイクル・廃棄物処理を営む企業

高品質リサイクル品の取引による他社との差別化 に向け、分別スペシャリストの人材育成を目指す。

四国エリア

重度の障がい者を適材適所に配置(複数の部署 を体験させ、能力に応じた最適な配置を見出す) 障がい者雇用を支える徳島企業ネットワークを構築



経営成果

・高品質リサイクル品により2015年の売上高が7 倍に増加(1997年比)

・社内のダイバーシティの理解が深まり、多様な属 性の採用につなげる(初めて女性社員を2名採用)

福岡県

株式会社グローバル・クリーン

ビルメンテナンス業を営む企業 由小企業

・人材育成プログラムの作成

- ・パート・契約社員の正社員化/70歳定年制の導入 ・業務実施体制の見直し(人材配置の適正化)
- ・子連れ出勤可能な職場環境の整備



経営成果

・下請業務の比率が40%から4%に減少 ・業界初のクリーンコンサル事業(ビルメンテナンス のコンサルティング)は売上高前年比200%超

沖縄道

あらゆる人材の戦略化を目指す。

情報通信業

オリックス・ビジネスセンター沖縄株式会社

大企業

事業拡大に向け、女性、高齢者、障がい者など、

BPO事業(主にコール業務)を担う企業

経営戦略

経営戦略

オリックスグループのBPO企業として、「多様化・ 増加する業務への対応」と、「女性社員が戦力と なって働き続けられる環境作り」の実現を目指す。

・社員による「働き方(Yutaka)プロジェクト」を立 ち上げ、勤務制度や就業規則の改定までを社員主 導で実施

・グループ会社への短期間出向制度を導入



経営成果

・社員数の増加と共に売上も2009年より約2倍に増加 ・グループ会社に対してのコスト削減提案の実現 ·新卒採用数増加



北海道地域「ダイバーシティ経営企業100選」、「新・ダイバーシティ経営企業100選」選定企業の取組概要について

平成28年度(全国31社選定、うち北海道1社)

■株式会社ノベルズ(上士幌町)

同社は、肉牛・食品事業を行うノベルズグループの中核をなす農業法人。自社ブランド「十勝ハーブ牛」の生産や、生乳と肉牛のいずれも生産する「乳肉一貫複合型経営」により事業を拡大させたが、急速な事業拡大に対して、人材定着・育成や組織化、ガバナンスの整備が追いつかず離職率の高い時期が続いた。

このため、大手メーカーを退職した経営人材の採用や、企業経営に関する豊富な知識と経験を持つ公認会計士等の社外専門人材を経営活動に加えたほか、年齢・性別・国籍によらない能力主義を基本とする人事評価の導入、現場の自律性を高める権限移譲とリーダー層の育成、多様な人材が働き続けられる勤務環境の整備など組織的経営への変革を実施。

こうした取組が有機的に繋がり、「農業を企業に」する視点が定着。多様な視点や経験を有する社員が自立的に行動できる組織として変革し、「勝てる農業」に不可欠な規模の拡大と生産性向上を達成している。

平成27年度(全国34社選定、うち北海道1社)

■株式会社 ダイナックス(千歳市)

同社は、オートマチック車クラッチ部品メーカーとして 1973 年に設立。 創業当初から、優秀な技術者を確保するため、多様な人材の能力を最大限に活かすマネジメントを実践してきた。 国内市場が鈍化していた時期、「より一層のグローバル化を推進する必要がある」との判断から、スピード感をもって交渉していくため、外国人・女性・若手社員にも積極的に仕事を任せ、海外における営業力の強化を図っている。

また、動きの速いグローバルビジネスに対応できる人材を社内で育てていくため、入社 4 年目前後の若手社員を社内選抜し、同社の海外拠点に研修生として 1 年間派遣している。 2015 年度の派遣者は、5 名中 4 名が女性であり、実力に応じ積極的に機会を与えている。

これらの取組が、海外におけるスピード感あるグローバルビジネスの展開、国内製造現場における生産性等の向上に繋がり、国内外で競争力の高い企業として現在も成長を続けている。

平成26年度(全国52社選定、うち北海道1社)

■健康とうふ 株式会社 (苫小牧市)

価格競争による販売戦略から、品質重視の高付加価値商品への転換を機に、障がい者の雇用・育成を始めた。障がいを持つ社員に対し、常に特定の社員が「職親」(会社内の業務を指導する担当者)として1対1で指導する「職親制度」により、障がいのある社員が混乱することなく作業を行うことが可能となった。この結果、生産工程がスムーズに流れるなどの改善が見られるとともに「多様な人材が活躍する会社」として、地域における企業評価が向上した。

平成25年度(全国46社選定、うち北海道1社)

■株式会社 特殊衣料 (札幌市)

同社の主業務は、病院・医療施設を中心としたリネンサプライ、清掃であるが、 機械化には限界があり人手不足の中、平成3年に初めて知的障がい者を採用した。 選定時24名の障がい者の方々が働いており健常者ではなかなか続かない仕事も几帳面に作業を行い生産性が高く業績拡大に大きく貢献。

また、てんかんを持つ社員への対応から生まれた保護帽「アボネット」が自動車会社、かつらメーカー、病院、インフラ企業等からも注目され売上げが増加。

平成24年度(全国43社選定、うち北海道2社)

■六花亭製菓 株式会社 (帯広市)

各部門間での頻繁なジョブローテーションが柔軟職域を創造し生産性向上、業務改善を 促進。 有給休暇取得 100%を目指しワークライフ・バランス実現を図る。 また、 表彰制度等で 社員のモチベーションを維持、多様なテーマによる社員からの情報発信でトップが業務改善 や適材適所を実現。

■株式会社 24-7(札幌市)

スキルの高い社員の出産後の継続雇用(完全在宅勤務)制度の導入、グローバル案件獲得に向け外国人が活躍するほか、北海道初のコワーキングスペース開設により、優秀なフリーランス人材を活用した業務・人脈拡大を実現。

【お問合せ先】経済産業省 北海道経済産業局 地域経済部地域経済課 産業人材政策室

電話:011-709-2311(内線 2560)

FAX:011-709-1911

E-mail:hokkaido-sangyo-jinzai@meti.go.jp

資料5-2

今後のプレミアムフライデーの実施方針について

本年2月から始まったプレミアムフライデーも今月で9回目を迎えます。プレミアムフライデー推進協議会では、これまでの取組の効果を検証し、今後のプレミアムフライデーの実施に当たっての方針を以下のとおり確認いたしました。

◎検証

- ・ これまでの取組の結果、認知度は9割と高い水準にあり、実施している企業では、一定の効果も出てきています。
- 一方で、働き方改革の浸透や消費喚起の実現に向けては、双方ともに今後更なる努力が必要であると認識しています。
- ・ 取組に関する検証については、今後も定期的に実施していきます。

◎今後の展開

<消費喚起の取組>

- ・ 消費喚起のためのイベント実施については、これからも、月末金曜を中心に実施します。
- ・ その際、各月のテーマを早めに設定し、公表することで、消費喚起につながる取組の実施を促していきます。

<働き方改革>

- ・ 働き方については、企業や地域によって一律で「月末金曜15時」に実施するのは困難と の声もあることから、<u>職場や地域、個人の実情に応じた(「月末金曜」、「15時」に限らな</u> い)柔軟な取組も推奨していきます。(例えば、他の金曜日に振替等)
- この取組を通じて、働き方改革の浸透の一助となれば幸いです。

上記方針の下、<u>引き続き、プレミアムフライデーの浸透に向け、全国の企業・自治体への働きかけを進めてまいります。</u>

~「プレミアムフライデー」半年経過時点での意識調査 ~

全体

約4割の人が、"普段の週末にはできない過ごし方"ができたと回答。 東京含む関東よりも、九州・沖縄、近畿、中国・四国地方で"普段の週末とは違う" を過ごしかたをする傾向に。また、20代の約6割が「新しい体験を楽しみたい」と回答

働き方 改革

早帰りした人は約1割に留まるも、導入企業の約7割が"働き方改革に向けた効果" を実感。また、導入企業のうち、月末金曜ではなく"違う日に振り替える"企業が 4割近くに上る。中小企業でも約6割以上が効果を実感

消費 喚起

一人当たりの平均支出金額は"6.969円"に。

2017年2月24日(金)から始まった「月末の金曜日は、早めに仕事を終えて豊か・幸せに過ごす」という新しいアクション「プレミアムフライデー」。プレミアムフライデー推進協議会事務局は、全国(47都道府県)の20~50代有職者(有効回答数2,015人)および、経団連加盟企業1,536社(有効回答数267社)を対象に「プレミアムフライデー」に関するアンケート調査を行いました。

「プレミアムフライデー」における "働き方改革"と"消費喚起"の両側面に関する調査発表となります。 今後の取材の情報としてお役立ていただければ幸いです。

【発表内容サマリー】

全体	1	認知・理解度	「プレミアムフライデー」の認知率は約9割と、依然として高い。
	2	参加実態	「プレミアムフライデー」に約4割以上の人が"普段の週末にはできない過ごし方"ができたと回答。 また、地方でも徐々に定着の兆しが。
	3	参加意向	20代の"過半数"が「プレミアムフライデー」に賛同。若者の約6割が 「プレミアムフライデー」に"新しい体験を楽しみたい"と前向き回答。
働き方改革	4	参加状況①	約1割の人が「プレミアムフライデー」に通常よりも早く退社できたと回答、 また、早期退社取り組み企業数は707社と緩やかに拡大傾向。
	5	参加状況②	回答を得られた経団連企業267社のうち、約4割が働き方改革の契機として「プレミアムフライデー」を活用。さらに、その約4割が実施内容として「振替プレミアムフライデー」と回答。
	6	働き方改革効果	働き方改革の契機として「プレミアムフライデー」を活用した4割の企業のうち、約7割の企業が その"効果があった"と回答。また、従業員数300人未満の企業も6割以上が効果を実感。
	7	導入意向	回答を得られた経団連企業267社のうち、約4割が「プレミアムフライデー」にあわせて社員の参加 を促す取り組みを実施したいと回答。
消費喚起	8	消費喚起効果	回答得られた経団連企業20社のうち、約7割の企業が「プレミアムフライデー」にあわせた販促・プロモーションを通じて来客数が増加。さらに半数以上の企業でも売り上げが増加。
	9	使用金額	「プレミアムフライデー」の過ごし方のトップ3は各世代共通で「家でゆっくり過ごした」外食・お酒を飲みに行った」 「買い物・ショッピング」。また、「プレミアムフライデー」の使用金額の平均は6,969円。

【本リリースに関する報道関係の方からのお問い合わせ先】 プレミアムフライデー推進協議会事務局 E-mail:info_pf@ozma.co.jp

企業の 導入状況

働き方改革、販売促進ともに、「プレミアムフライデー」の効果を実感する企業が増加中

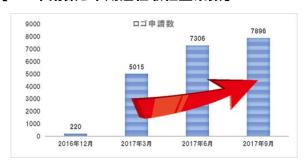
今後の 「プレミアム フライデー」

「プレミアム"カラダ"フライデー(11/24)」、「プレミアム 年忘れフライデー(12/29)」はじめ 今後も季節に合わせた推奨テーマを発信

引き続き月末金曜を基軸にしつつも、各企業・団体の状況に合わせた柔軟な対応も推奨 "振替プレミアムフライデー"など含めた幅広い活用で、「プレミアムフライデー」を推進

企業の導入状況

【ロゴ申請数と早期退社取組企業数】



2月24日から始まった「プレミアムフライデー」は10月27日で9回目を迎えます。これまでに早帰りを推奨した企業は707社(8月17日時点 経済産業省調べ)。ロゴ申請数は7,896(9月1日時点)の個人・団体となり、2月の開始時と比べ、約1.6倍に増加しています。

【「プレミアムフライデー」導入企業の声】

上記の取り組みに参加した企業の中でも、「プレミアムフライデー」に創意工夫を凝らした取組を実施した企業では様々な成果・効果がありました。

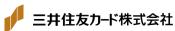
働き方改革施策の取組として、ソフトバンクでは異業種交流会を実施し約<u>100名</u>の社員が参加。静岡市では<u>329社</u>が働き方改革に賛同。

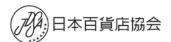
また、販促・プロモーション施策の取組として、コージーコーナーでは限定スイーツを販売し、売り上げがスタート時と比較し約2倍に伸長。三井住友カードでは「プレミアムフライデー」企画を実施し、売り上げが前週比350%増。日本百貨店協会では東北の店舗で、クリアランスセールとの合同施策で予算費比165.5%を記録しました。詳しくは次ページ以降をご覧ください。



SoftBank

TSUTAYA





今後の「プレミアムフライデー」

【今後の「プレミアムフライデー」推奨テーマ】

プレミアムフライデー推進協議会では、今後も各月ごとに、 季節に合わせた推奨テーマを発信していきます。

10月は「プレミアムハロウィン(10/27)」、11月は「プレミアム"カラダ"フライデー(11/24)」、12月は「プレミアム年忘れフライデー(12/29)」、そして1月は「プレミアムはじめるフライデー(1/26)」を推奨テーマとします。



来年2月23日で1周年を迎える「プレミアムフライデー」。 今後も月末金曜を基軸に、"振替プレミアムフライデー"な どを含めた柔軟な対応で「プレミアムフライデー」を推進し ていきます。

地域未来投資促進法



- ① 国の基本方針に基づき、**市町村及び都道府県は基本計画を策定し、国が同意**。(国が策定サポート)
- ② 事業者は、自治体の基本計画を基に「地域経済牽引事業計画」を策定し、都道府県知事が承認。
- ③ 国は、地方公共団体及び地域経済牽引事業者を支援。

①市町村・都道府県が基本計画を策定

北海道〇〇地域基本計画

- ・対象となる区域(促進区域)
- ・経済的効果に関する目標
- ・地域の特性 × 推進したい分野
- ・地域経済牽引事業の要件
- ・自治体による事業環境整備の内容

②事業者が地域経済牽引事業計画を策定

地域経済牽引事業計画

- ・地域経済牽引事業の内容及び実施時期
- ・地域経済牽引事業の経済的効果
- ・活用する地域の特性 × 活用する分野
- ・特例措置に関する事項



都道府県知事が承認

(官民連携型は国が承認)

北海道経済産業局が 計画策定サポート (基本計画のブラッシュアップ)

【地域の協力体制の構築】

地域経済牽引事業促進協議会

→任意設置。必要に応じて、地域のステークホルダーからの意見を聴取し、基本計画に反映

③国が事業のニーズに合わせて支援

【支援措置】

ヒト(人材)

モノ(設備投資)

カネ(財政・金融)

情報

規制の特例措置等

資数5-

ω

主な支援措置

- ○地域経済を牽引する地域中核企業に対して、支援施策を重点投入。
- ・既存の専門家を通じた支援に加え、事業者への直接支援(設備投資等)においても、支援策を重点化。
- ①地域未来投資促進法の承認事業等に係る中小企業の研究開発等を支援。
- ②地域中核企業と中小企業の連携による市場獲得に向けた設備投資等の補助を新たに拡充。
- ・その他、融資や、関連施策での優遇措置においても、地域中核企業への支援の充実を図る。

平成30年度からの拡充に向け要求

事業者への補助 (研究開発、設備投資等) <地域中核企業・中小企業等連携支援事業【178億円】>

- ①ものづくり・サービスの開発 地域未来投資促進法の計画承認を受けた中小企業等が、大学・公設試等と連携して行う研究開 発等を支援
- ②市場獲得(設備投資等) 地域中核企業が中小企業と連携して行う戦略分野の市場獲得に向けた取組を支援。
- ③新事業創出に向けた一貫支援 事業化に精通した専門家(グローバル・コーディネーター)等の支援人材を通じて、地域中核 企業の事業化戦略立案、販路開拓等の事業段階に応じて支援。

専門家による支援 (戦略立案、販路開拓等)

地域未来投資促進法の承認事業に対する**地方創生推進交付金による重点支援**<内閣府と連携>

地域未来投資促進法の承認事業のうち先進的な事業に必要な施設の**固定資産税等の減免の際の減収額を補填**

地方自治体の取組促進

税制

地域未来投資促進法の承認事業のうち先進的な事業に必要な設備投資(機械装置、機具備品、建物等)を支援

出融資

地域中核企業に対する政府系金融機関による融資

地域経済活性化機構(REVIC)、中小企業基盤整備機構等によるファンド創設

予算採択における 優遇措置

NEDO/中堅・中小企業等への橋渡し研究開発促進事業

省エネルギー投資促進に向けた支援補助金(省エネ補助金)

規制の特例措置等

農地転用許可・市街化調整区域の開発許可等に係る配慮、工場緑化規制の緩和、補助金等による財産処分手続きの 簡素化、一般社団法人の地域団体商標登録主体への追加、事業者から地方自治体に対する事業環境整備提案 等 中小企業庁

サービス業の方にも 使える支援措置を 拡充しました

「経営力向上計画」で「経営力向上計画」で「移ぐ力」を後押しします!

中小企業者の設備投資などをサポート!

認定を受けると…



税制優遇

取得設備の固定資産税が 半分に。さらに即時償却や 税額控除も利用できます。



金融支援

低利融資や信用保証などの 支援措置により、 資金調達がスムーズに。



支援の流れについて詳しくは、裏面へ!



認定企業の事例

株式会社 三松(福岡県)



金属板の板金加工、機械装置組立を行う会社が、中小企業等経営強化法に基づく固定資産税の軽減措置を活用し、今後成長が見込める医療・食品分野向けのクリーン設備導入等を通し、生産性の向上を図る。(製造業)

コメント

中小企業等経営強化法に基づく支援策を受けて、成長分野への投資を加速することができます。経営力向上計画を一歩一歩実行していき、生産性の向上を目指していきます。

和田酒造合資会社(山形県)



1797年の創業以来地元に密着した清酒の製造を行っている会社が、県外への出荷や海外への積極的な輸出に取組むため、中小企業等経営強化法に基づく固定資産税の軽減措置を活用し、品質の維持向上のための各種装置を導入する。(清酒製造)

コメント

海外需要の取り込み、地元農家とコラボした県外への商品出荷のためには品質維持につながる機械投資が必要でした。私たちにとっては大きな投資でしたので、固定資産税の軽減措置を受けることができ、とても助かっています。

中小企業等経営強化法による支援の流れ

Y STEP 1

経営力向上計画を 策定

「経営力向上計画」とは

人材育成、コスト管理等のマネジメントの向上や、設備投資等 により、事業者の生産性を向上させるための計画です。

自社の強み・弱みや経営状況、労働生産性などの目標、それ に向けた取組などを記載します。



経営革新等支援機関 などがサポート

本計画の概要や申請の手引きは、以下のページに掲載しております。

詳しくはこちら

❷ 経営強化法 |

検索



計画策定にあたってはお近くの支援機関にご相談ください。

詳しくはこちら

✓ 経営革新等支援機関 |

検索





STEP 2

担当省庁による認定



事業分野ごとの担当省庁に事業分野別指針等にのっとって策定した計画を提出し、 認定を受けます。提出は郵送でも受け付けています。 詳しくは中小企業庁ホームページでご確認ください。



STEP 3

取得設備について 固定資産税の軽減や、 即時償却又は税額控除

対象設備が拡大

新たに取得した一定の設備について支援措置があります。

- ●固定資産税の特例により、固定資産税が3年間2分の1になります。機械装置のほか、器具備品 や建物附属設備等も対象になります。
- ●さらに、中小企業経営強化税制(法人税・所得税)の活用により、即時償却又は最大で10%の 税額控除が可能です。

対象設備: 平成31年3月31日までに導入した対象設備 利用できる方:資本金1億円以下の法人、個人事業主など 要件: 生産性が年平均1%以上向上する設備であることなど

金融支援

中小企業向け: 信用保証協会による信用保証の枠の拡大 など

中堅企業向け: 独立行政法人中小企業基盤整備機構の債務保証 など

以上のような様々な支援が受けられます。



STEP 4



経営力の強化を実現

お問合せ先

経営力向上計画相談窓口



TEL:03-3501-1957

(平日9:30-12:00.13:00-17:00)

詳しくはこちら



検索

