中小企業・小規模事業者における
「働き方改革」に向けた政府の取組状況について

神奈川労働局雇用環境・均等部

「働き方改革」のポイント

○　基本的な背景

→　**少子高齢化による労働力人口の減少・人手不足の現状**

（2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計）

○　アベノミクス、一億総活躍の目指すもの

→　女性・高齢者等の活躍促進

→　**女性・高齢者等の労働力化の制約要因をなくす必要**

（※）長時間かつ硬直的な労働時間（正規雇用）
低賃金と不安定な雇用（非正規雇用）　等

○　「働き方改革」は、「魅力ある職場づくり」の実現による**中小企業・小規模事業者の人手不足解消のチャンス**

※　小規模事業者こそ、生産性・経営力の伸びしろ大

（参考１）少子高齢化による労働力人口の減少・人手不足の現状

○　深刻化する人材不足は経営上の不安要素としても年々大きくなっている。

○　生産年齢人口が減少する中、人材不足は恒常化しうる経営課題。求職難から求人難の時代に。

図１．中小企業の経営上の不安要素

（注）複数回答（最大３つまで）のため、合計は100％を超える。（出典）日本政策金融公庫「2015年下期の中小企業の景況見通し」

図２．中小企業の従業者過不足ＤＩの推移

（出典）日本銀行「第170回全国企業短期経済観測調査」

図３．生産年齢人口の減少

資料：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(平成24年1月推計)
(注)1.将来推計人口は、出生中位(死亡中位)推計による
2.15歳以上人口に占める中小企業の従業者総数の割合は、2012年時点で29%、2014年時点で30%。
2012年以前の従業者総数のデータはないが、会社の常用雇用者数+個人事業所の従業者総数の合計値が、15歳以上人口に占める割合は、2001年以降、およそ26%前後で推移。

2010年から2015年にかけては、15歳未満人口は**約100万人減少**、
15～64歳人口は**約490万人減少**、64歳以上人口は**約450万人増加**で、
15歳以上の人口としては、**約45万人の減少**であった。

（参考２）女性、若者、高齢者などの活躍を更に促進

○　復職女性、高齢者、留学生といった多様な人材の活躍に可能性(※)。

※復職女性は新卒女性よりも中小企業に就業する割合が高い。
企業規模が小さいほど高齢者の割合が高い。
留学生の半数は従業員１００人以内の企業に就職。

図５．大企業と中小企業の大卒求人倍率

資料：（株）リクルート　ワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」
(注) ここでいう大企業とは、従業員300人以上の企業、中小企業とは、従業員300人未満の企業。
（出典）リクルートワークス研究所「第33回ワークス大卒求人倍率調査（2017年卒）」

図６．復職女性の就業先

資料：総務省「平成24年就業構造基本調査」
(注)1. 現在、正社員として働いている女性で「1年前は何をしていましたか」という設問に「通学していた」と回答した者を新卒女性として集計。
2. 現在、正社員として働いている女性で、前職があり、前職離職理由を「出産・育児のため」とした者のうち、現職に平成23年10月以降に就いた者を集計。
（出典）中小企業庁（2015）「中小企業白書」

図７．従業員規模別に見た雇用者の年齢構成割合

（出典）中小企業庁（2017）「中小企業白書」

図８．留学生の就職先（企業規模別）

（資料）法務省入国管理局
「平成26年における留学生の日本企業への就職状況について」

（参考３） 働く人の視点に立った働き方改革の意義（基本的考え方）

働き方改革実行計画（平成29年３月28日
働き方改革実現会議決定）概要より抜粋

- 日本経済再生に向けて、**最大のチャレンジは働き方改革。働く人の視点に立って、労働制度の抜本改革を行い**、企業文化や風土も含めて変えようとするもの。**働く方一人ひとりが、より良い将来の展望を持ち得るように**する。
- 働き方改革こそが、**労働生産性を改善するための最良の手段**。生産性向上の成果を働く人に分配することで、賃金の上昇、需要の拡大を通じた成長を図る「成長と分配の好循環」が構築される。社会問題であるとともに経済問題。
- 雇用情勢が好転している今こそ、政労使が3本の矢となって一体となって取り組んでいくことが必要。これにより、人々が人生を豊かに生きていく、**中間層が厚みを増し、消費を押し上げ、より多くの方が心豊かな家庭を持てる**ようになる。

経済社会の現状

- 4年間のアベノミクスは、大きな成果を生み出した。
  - ✓ [名目GDP]47兆円増加、９％成長
  - ✓ [賃上げ]ﾍﾞｰｽｱｯﾌﾟが４年連続で実現しつつある
  - ✓ [有効求人倍率]25年ぶりの高水準、史上初めて47全ての都道府県で１倍超。
  - ✓ [正規雇用]26か月連続で前年を上回る勢い。
  - ✓ [相対的貧困率]足元で減少、子供の相対的貧困率は初めて減少に転じた。
- 他方、個人消費や設備投資といった民需は、持ち直しつつあるものの、足踏みがみられる。
- 経済成長の隘路の根本は、人口問題という構造的な問題に加え、イノベーションの欠如による生産性向上の低迷、革新的技術への投資不足。
- 日本経済の再生を実現するためには、投資やイノベーションの促進を通じた付加価値生産性の向上と、労働参加率の向上を図ることが必要。
- 一億総活躍の明るい未来を切り拓くことができれば、少子高齢化に伴う様々な課題も克服可能。

日本の労働制度と働き方にある課題

正規、非正規の不合理な処遇の差 ＝ 正当な処遇がなされていないという気持ちを「非正規」労働者に起こさせ、頑張ろうという意欲をなくす。

世の中から「非正規」という言葉を一掃していく → 正規と非正規の理由なき格差を埋めていけば、自分の能力を評価されている納得感が醸成。納得感は労働者が働くモチベーションを誘引するインセンティブとして重要、それによって労働生産性が向上していく。

長時間労働 ＝ 健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活との両立を困難にし、少子化の原因や、女性のキャリア形成を阻む原因、男性の家庭参加を阻む原因。

長時間労働を自慢するかのような風潮が蔓延・常識化している現状を変えていく → 長時間労働を是正すれば、ワーク・ライフ・バランスが改善し、女性や高齢者も仕事に就きやすくなり、労働参加率の向上に結びつく。経営者は、どのように働いてもらうかに関心を高め、単位時間（マンアワー）当たりの労働生産性向上につながる。

単線型の日本のキャリアパス ＝ ライフステージに合った仕事の仕方を選択しにくい。

単線型の日本のキャリアパスを変えていく → 転職が不利にならない柔軟な労働市場や企業慣行を確立すれば、自分に合った働き方を選択して自らキャリアを設計可能に。付加価値の高い産業への転職・再就職を通じて国全体の生産性の向上にも寄与。

働き方改革をめぐる政府の動き

- 平成28年９月27日に第１回働き方改革実現会議を開催。安倍総理、関係大臣に加えて、労使双方の代表等の有識者議員による議論を実施。平成29年３月28日に最終回である第10回を開催し、働き方改革実行計画を取りまとめた。
- 今後、本実行計画に丁寧に書き込まれた内容に忠実に従って、関係審議会の審議を終え、早期に法案を国会に提出していく。

平成28年９月２日
内閣官房に
働き方改革実現推進室を設置

世の中から「非正規」という言葉を一掃していく。そして、長時間労働を自慢する社会を変えていく。

９月27日
第１回働き方改革実現会議を開催

大切なことは、スピードと実行。もはや先送りは許されない。必ずやり遂げるという強い意志をもって取り組んでいく。

平成29年３月28日
第10回働き方改革実現会議で
働き方改革実行計画を決定。

働き方改革実行計画の決定は、日本の働き方を変える改革にとって、歴史的な一歩であると思います。

働き方改革実行計画
（平成29年３月28日働き方改革実現会議決定）

１．働く人の視点に立った働き方改革の意義

２．同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

３．賃金引上げと労働生産性向上

４．罰則付き時間外労働の上限規制の導入など
長時間労働の是正

５．柔軟な働き方がしやすい環境整備

６．女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備

７．病気の治療と仕事の両立

８．子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労

９．雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援

１０．誰にでもチャンスのある教育環境の整備

１１．高齢者の就業促進

１２．外国人材の受入れ

１３．10年先の未来を見据えたロードマップ

時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正

● 週49時間以上働いている労働者の割合は、欧州諸国では1割であるが、わが国では2割。

長時間労働者の構成比（週当たりの労働時間）

（資料出所）労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2017」
ILO「ILOSTAT Database」

＜注＞
※ 長時間労働者の構成比については、2016年の各国の就業者一人当たりの週労働時間を示す（アメリカは2013年、日本は2015年）。データは、ILO「ILOSTAT Database」による。
※ 端数処理のため、計100%とはならない（ドイツ）。

【現行】

○時間外労働の限度時間
大臣告示で、限度時間を定めている。
（法的拘束力なし）

（大臣告示）
○「1か月45時間」、「1年360時間」等
○「特別条項」を結べば、例外的に限度時間を超えることができる。（年間6か月まで）
※特別条項には、上限時間の規定なし。

○休日労働の限度時間定めなし。
（※現行の大臣告示は、「時間外労働」のみが対象であり、「休日労働」させる場合の労働時間数は対象としていない。）

【改革後】

時間外労働の上限時間を法定化する。
（法律）
○原則：月45時間、年360時間
○例外（特別条項）：年720時間、月100時間未満、複数月平均80時間
※特別条項は年間6か月まで

○「月100時間未満、複数月平均80時間」の上限について、休日労働の時間数を含むものとする。

同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

● 正規雇用労働者と非正規雇用労働者間に大きな待遇格差。

手当等、各種制度の実施状況及び福利厚生施設の利用状況別事業所割合
（正社員とパートの両方を雇用している事業所＝100）

（資料出所） 厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査（事業所調査）」（平成28年）

● 我が国の全雇用者の約４割は非正規雇用。うち約半数がパート。

- 非正規雇用労働者（2016年）：2,023万人（全雇用者の**37.5%**）
  （内訳）パート：48.8%、アルバイト：20.5%、契約社員：14.2%など
- 非正規雇用労働者の割合（2016年、男女別・年齢別）

	25-34歳	35-44歳	45-54歳	55-64歳
男性	15.8%	9.8%	8.9%	31.3%
女性	39.5%	**53.8%**	**59.2%**	66.8%

（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成28年平均） 第Ⅱ-1表

● 35歳以上の女性は、結婚や子育てを理由に、自ら非正規雇用を選択する率が高い傾向。

- 不本意非正規の割合（2016年平均）：297万人（非正規労働者全体の**15.6%**）

	25-34歳	35-44歳	45-54歳	55-64歳
男性	38.4%	39.4%	43.4%	26.7%
女性	17.5%	11.7%	12.5%	9.2%

（資料出所）総務省「労働力調査（詳細集計）」（平成28年平均） 第Ⅱ-16表

- 平成28年12月20日の第５回働き方改革実現会議において、政府から同一労働同一賃金ガイドライン案を提示。
- 正規雇用労働者と非正規雇用労働者との間で、いかなる待遇差が不合理なものであり、いかなる待遇差は不合理なものでないかを示したもの。
- 今後、本ガイドライン案をもとに、法改正の立案作業を進め、関係者の意見や改正法案についての国会審議を踏まえて、法案成立後に、最終的にガイドラインの内容を確定する。

「働き方改革」で求められる主な対応

長時間労働の是正

- **月45時間・年360時間（特例として年720時間等）の時間外労働の上限を超えて働かせることができなくなり、これを遵守できないと罰則が適用される。**

同一労働同一賃金

- 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差を解消し、**どのような雇用形態でも納得が得られる待遇を受けられることが必要となる。**

時間外労働の上限超

不合理な待遇差

中小企業における現状と課題

【現状】
- 中小企業は大企業と比べ、時間外労働が45時間を超える事業場の割合は低い

【課題】
- **人手不足の中、どのように労働時間の短縮や労働者の健康確保に取り組むのかが課題**
- **取引先からの短納期発注や急な対応などを長時間労働の原因に挙げる企業が多い**

【現状】
- 労務管理の専門部署がなく、賃金制度の整備が不十分な事業者も存在

【課題】
- **マンパワーやノウハウが限られており、非正規雇用労働者も含めた待遇改善に向けて何から手をつけたらいいか分からない**

我が国における時間外労働の現状　36協定における延長時間の状況

〇36協定で80時間超の延長時間を定めている企業割合は、企業規模が大きいほど高い。
〇30人以下の企業では、そもそも月45時間を超える延長時間を定めている企業が少ない。

時間外労働に関する労使協定において１か月の延長時間の定めがある事業場の１か月の延長時間（一般労働者）（企業規模別）

	特別条項付き36協定を締結している事業場の割合	うち1か月の特別延長時間が45時間超の割合	うち50時間超の割合	うち60時間超の割合	うち70時間超の割合	うち80時間超の割合	うち100時間超の割合
1～30人	5.6%	5.5%	5.4%	3.8%	2.7%	0.7%	0.2%
31～100人	22.5%	21.9%	21.0%	16.1%	13.7%	5.1%	1.1%
101～300人	32.8%	32.4%	31.0%	23.8%	18.9%	6.3%	1.5%
301人～	58.6%	57.7%	56.8%	43.0%	34.2%	14.6%	3.9%
合計	22.4%	22.0%	21.5%	16.2%	12.9%	4.8%	1.2%

（出典）厚生労働省・平成25年労働時間等総合実態調査

我が国における時間外労働の現状　1か月の法定時間外労働の実績（一般労働者、事業場割合）

○時間外労働の実績を見ると、その平均時間は企業規模が大きいほど長い。

１箇月の法定時間外労働の実績（一般労働者）（最長の者）（企業規模別）

	45時間以下								合計（※）	45時間超						合計（※）	平均（時間:分）
	10時間以下	10時間超15時間以下	15時間超20時間以下	20時間超25時間以下	25時間超30時間以下	30時間超35時間以下	35時間超40時間以下	40時間超45時間以下		45時間超50時間以下	50時間超60時間以下	60時間超70時間以下	70時間超80時間以下	80時間超100時間以下	100時間超え		
1～30人	65.1%	5.7%	5.5%	4.5%	3.4%	2.5%	3.6%	3.1%	93.4%	1.3%	2.3%	0.7%	0.7%	1.1%	0.7%	6.8%	12:45
31～100人	43.8%	5.3%	9.2%	8.8%	6.9%	3.5%	4.1%	5.5%	87.1%	2.7%	4.0%	2.4%	0.9%	1.0%	1.9%	12.9%	21:31
101～300人	41.6%	8.4%	7.8%	6.5%	5.3%	5.3%	5.8%	4.1%	84.8%	1.4%	5.6%	3.7%	1.3%	1.7%	1.4%	15.1%	22:49
301人～	28.6%	9.1%	8.1%	10.2%	7.3%	5.9%	8.5%	5.2%	82.9%	3.6%	5.3%	3.1%	2.5%	1.7%	0.8%	17%	26:25
合計	51.8%	6.8%	6.5%	6.2%	5.0%	3.7%	5.1%	4.0%	89.1%	2.2%	3.4%	1.7%	1.4%	1.3%	0.9%	10.9%	18:03

（出典）厚生労働省・平成２５年労働時間等総合実態調査
※四捨五入の関係により、全体の合計が100%にならない場合がある。

我が国における時間外労働の現状　36協定を締結していない理由

〇36協定を締結していない理由を見ると30人以下の企業では、「時間外・休日労働がない」が45．1%と最も多いものの、「36協定の存在を知らなかった」が38．6%と次に多くなっている。

時間外労働・休日労働に関する労使協定を締結していない理由（企業規模別）（複数回答）

	時間外・休日労働がない	36協定の存在を知らなかった	就業規則等で規定を設けるのみで十分と思っていた	適用除外だと思っていた	事業場ごとに締結が必要とは知らなかった	過去締結した36協定が現在も有効だと思っていた	過半数代表が選出されなかった	過半数組合または過半数代表から締結を拒否された	36協定の締結・届出を失念した	その他
1～30人	45.1%	38.6%	1.0%	1.2%	0.8%	3.2%	－	－	12.0%	3.6%
31～100人	30.8%	13.6%	1.8%	1.8%	18.3%	8.7%	0.0%	－	29.5%	7.0%
101～300人	27.4%	8.2%	0.5%	0.1%	31.1%	5.4%	0.1%	0.1%	23.6%	11.2%
301人～	28.7%	5.7%	0.7%	0.1%	38.5%	0.9%	0.2%	0.0%	28.6%	8.1%
合計	43.0%	35.2%	1.0%	1.2%	3.5%	3.6%	0.0%	0.0%	14.0%	4.2%

（出典）厚生労働省・平成25年労働時間等総合実態調査

雇用形態別の賃金カーブ（年齢別）（時給ベース）

○　正社員については年齢とともに賃金が上昇しており、企業規模が大きいほど上昇する度合いも大きくなっている。
○　正社員以外については、企業規模にかかわらず、年齢が上昇しても賃金はほぼ横ばい。
○　特に大企業において、正社員と正社員以外の賃金カーブの差が大きい。

青線：正社員（フルタイム）
＜一般労働者（正社員・正職員）＞

緑線：契約社員等（フルタイム）
＜一般労働者（正社員・正職員以外）＞

紫線：正社員（短時間）
＜短時間労働者（正社員・正職員）＞

赤線：パート等
＜短時間労働者（正社員・正職員以外）＞

（資料出所）厚生労働省「平成28年賃金構造基本統計調査」
（注）1）賃金は、調査年の6月分の所定内給与額
2）「正社員・正職員」は、事業所において正社員・正職員とする者
3）「正社員・正職員以外」は事業所において「正社員・正職員」以外とする者
4）一般労働者（正社員・正職員）の賃金は、6月分の「所定内給与額」を6月の「所定内実労働時間数」で除した値

中小企業・小規模事業者の「働き方改革」：基本的な考え方と改革の必要性

働き方改革の 基本的な考え方

「働き方改革」は、働く方々が、個々の事情に応じた多様で柔軟な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革

我が国が直面する**「少子高齢化に伴う生産年齢人口の減少」「働く方のニーズの多様化」**などの課題に対応するためには、投資やイノベーションによる生産性向上とともに、**就業機会の拡大や意欲・能力を存分に発揮できる環境をつくる**ことが必要

働く方の置かれた個々の事情に応じ、多様な働き方を選択できる社会を実現することで、成長と分配の好循環を構築し、働く方一人ひとりがより良い将来の展望を持てるようにすることを目指す

中小企業等における 改革の必要性

「働き方改革」は、我が国雇用の７割を占める中小企業・小規模事業者において、着実に実施することが必要

魅力ある職場とすることで、**人手不足解消にもつながる**

職場環境の改善などの「魅力ある職場づくり」が人手不足解消につながることから、人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上に加え、「働き方改革」による魅力ある職場づくりが重要

取組にあたっては、「意識の共有がされやすい」など、**中小企業・小規模事業者だからこその強み**もある

「魅力ある職場づくり」→「人材の確保」→「業績の向上」→「利益増」の好循環をつくるため、生産性向上や「魅力ある職場づくり」のために**きめ細かな支援を行う**

中小企業・小規模事業者の意見を踏まえ、支援策を検討

○ 平成29年7月に立ち上げた有識者による検討会の場等を通じ、関係者からのヒアリングや好事例の紹介等を行うとともに、**全都道府県で中小企業・小規模事業者との意見交換会等を実施**。

○ いただいたご意見を踏まえつつ、中小企業・小規模事業者が前向きに取り組むことができるよう、**働き方改革の理解を図り、支援を届ける体制を強化**するとともに、**人手不足対応や取引条件の改善など総合的な対策**をきめ細かく行う。

事業者が抱える主な不安や問題点	対応策
・中小企業のみならず、**取引先企業や消費者を含む様々な関係者に働き方改革の趣旨を理解してもらう必要**がある ・業務に繁閑があるなか、**残業規制の範囲内で業務を行えるか不安** ・労働基準法等の労働関係法令をそもそも知らない	**【支援体制構築】働き方改革の理解と支援体制の強化**
・**人手不足**、賃金高騰等で従業員を採用できない ・残業しないと人材育成の時間が確保できない ・貴重なワザを持つ高齢者が退職してしまう	**①人手不足への対応**
・**労働時間の管理**をしていない ・「上司より後で帰宅」「長時間労働は美徳」等の慣行がある ・従業員が定着しない	**②雇用管理の見直し等**
・**発注企業側の残業規制や業務効率化のしわ寄せ**で受注企業等の生産性が悪化し、残業が増える ・国・自治体の発注納期が年度末に集中し、労働時間が長くなる	**③取引条件改善**
・効率の良い設備を導入する**投資が困難**	**④生産性向上**
・**業界ごとの慣習、特殊性**がある	**⑤業種別の取組等**

支援策の全体像 ／30年度当初予算総額：2,113億円（1,555億円） 29年度補正：1,700億円
～ 厚生労働省・中小企業庁における予算案 ～

支援体制構築：「働き方改革」の理解を図り、相談に応じ、支援を届ける体制の強化 P4

「働き方改革」で求められる対応や必要性について、中小企業・小規模事業者に対して周知徹底を図るとともに、**全都道府県に相談のための拠点**を設け、各地域の商工会・商工会議所等と連携して、「働き方改革」に取り組む中小企業等を支援。
こうした支援体制に加えて、都道府県による中小企業等に対する取組を支援。

▶ **関係機関が連携して、以下の支援策①～⑤の活用を促進**

支援策①　人手不足への対応の支援 P5

→ 人手不足感の強い中小企業・小規模事業者において、女性・若者・高齢者等がさらに活躍できるよう、**マッチング、人材の育成・活用力の強化、環境整備等を支援**。

支援策②　社内で取り組むことができる雇用管理の見直し等の支援 P7

→ 時間外労働の上限規制への対応や、同一労働同一賃金など非正規雇用労働者の処遇改善に向け、**必要な社内のルール整備等に対して支援・助成**する。

支援策③　外部環境等、取引条件改善のための支援 P8

→ 労働時間短縮等につなげるため、**取引条件の改善に向けて支援**。

支援策④　生産性向上のための支援 P9

→ 賃金引上げ等につなげるため、**生産性向上に向けて支援**。

支援策⑤　業種別の取組 P11

→ 業種ごとに現状や課題が異なるため、**業種の特徴に応じて支援**。

※支援策の実施にあたっては、事務負担にも配慮し、**事業者目線で手続の重複感や煩雑さを解消**し、ワンストップで施策を活用できる環境を整備すること、施策の実施について、継続的にモニタリングし、**PDCAサイクルを回していく**ことが重要。

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた具体策【支援体制構築】

「働き方改革」の理解を図り、相談に応じ、支援を届ける体制の強化　119億円（109億円）

（1）「働き方改革」の理解促進と相談支援体制の強化　66億円（58億円）		
	① 非正規雇用労働者の処遇改善や過重労働防止に資する時間外労働の上限規制への対応、人手不足の緩和、賃金引上げ等に向けて、**47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置**し、**賃金制度などの見直しや業務の繁閑に対応した労働時間管理のノウハウなどについて、労務管理等の専門家による個別訪問や電話相談等を実施**するほか、各地域の商工会・商工会議所・中央会やよろず支援拠点等とも十分な連携を図り、**セミナーの開催、出張相談の実施**など、支援を必要とする中小企業・小規模事業者に対応する。	15億円 （6.9億円）
	② **「よろず支援拠点」に人手不足アドバイザー（仮称）を設置**するなど、**人手不足に関する相談体制を強化**する。	50億円 （51億円）
（2）都道府県への支援　53億円（51億円）		
	① 正社員雇用の創出に取り組む都道府県を支援する「地域活性化雇用創造プロジェクト」において、**中小企業・小規模事業者の働き方改革に資する取組を実施する都道府県に対して、補助額の上限を引き上げる**。	53億円 （51億円）

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた具体策【支援策①】

人手不足への対応の支援　30年度当初：736億円（506億円）　29年度補正：25億円

（1）人材確保に向けたマッチング支援や雇用管理改善　143億円（144億円）

① 民間、NPO等のノウハウの活用や、YouTube、SNS等のメディアの活用による**中小企業の魅力等の発信**により、**若年層を中心に求職者の掘り起こしを行う**。併せて、若年期に必要なキャリア形成を行うことができるよう、学生・生徒等に対する職業意識形成支援を実施する。 また、働き方改革に取り組む企業をハローワークで求職者に周知し、**重点的に人材を紹介**するほか、求人担当制で**フォローアップを徹底**する。	6.2億円 （2.9億円）
② ハローワークの人材確保対策コーナーにおいて、人手不足に悩む事業主に対し、**求人充足に向けたコンサルティング、事業所見学会や就職面接会の実施**等のマッチング支援を推進する。	26億円 （16億円）
③ 地域内外の若者・女性・シニアといった多様な人材とともに、一定のキャリアを積んだミドル人材等から、**地域の中小企業・小規模事業者が必要とする人材について発掘・確保・定着を一括して支援**する。	19億円 （17億円）
④ **雇用管理制度**(＊)**の導入、介護労働者の身体的負担軽減のための介護福祉機器の導入、介護及び保育労働者に対する賃金制度整備等**を通じて従業員の雇用の安定に取り組む事業主等に対して助成する。 （＊）評価・処遇制度、研修制度、健康づくり制度、メンター制度、短時間正社員制度（保育事業主のみ）	92億円 （108億円）

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた具体策【支援策①】

（2）人材の育成・活用力の強化　30年度当初：507億円（293億円）　29年度補正：25億円	
① 人手不足・人材育成に苦慮する中小零細企業に対して、**業界団体による人材育成に係る専門的支援を実施**し、しっかりとしたスキルを身につけた人材を育成・確保。3年間で一人前レベルの人材を育て、地元産業への定着を図る。	2.7億円 （新規）
② 中小企業・小規模事業者が行う**社員訓練について、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成**する。また、社員の専門的知識や技能・技術を向上させたい、社内の働き方改革を進めるために生産性を向上させたい等の中小企業等からの要望に即した**オーダーメイド型の訓練や人材育成の相談対応**など、中小企業等の人材育成を支援する。	456億円 （246億円）
③ **託児サービス付き訓練や子育て女性等のリカレント教育に資する訓練等の充実**などにより、女性の学び直しを支援する。	48億円 （47億円）
④ 全国の中小企業大学校において、**経営課題の解決力を見出すための研修、経営診断などの手法を習得するための研修**を実施し、人材育成を支援する。	
⑤ 中小企業等の従業員向けに、**社会人基礎力や中小企業等で求められる専門スキルに関する研修**（座学及びWeb講座）を実施する。【29年度補正】	【29年度補正】 25億円 （新規）
（3）女性、高齢者等が働きやすい環境整備　87億円（68億円）	
①「子育て安心プラン」を前倒しし、**平成32年度までの３年間で約32万人分の保育の受け皿整備を進め、保育人材の確保**に取り組む。	
② **育児・介護休業からの復帰プランの策定支援や育児休業取得者の代替要員確保への助成措置**等により、仕事と家庭の両立支援と継続就労促進に取り組む中小企業・小規模事業者を支援する。	28億円 （33億円）
③ ハローワークによる**高年齢求職者の支援、定年制の廃止や定年引上げ**等を行う事業主に対する助成を行う。	59億円 （35億円）

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた具体策【支援策②】

雇用管理の見直し等の支援　1,006億円（707億円）

（1）時間外労働の上限規制への対応など長時間労働の是正　35億円（11億円）		
	① 時間外労働の上限規制に対応するため、**出退勤管理のソフトウェア導入、専門家によるコンサルティングを受けて行う業務効率化・社内規程整備、生産工程の自動化・省力化**等に取り組む中小企業・小規模事業者や、**販路拡大・ビジネスモデル開発等のコンサルティングの実施**など傘下企業を支援する中小企業団体に対する助成を行う。	35億円 （11億円）
（2）同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善　926億円（660億円）		
	① 非正規雇用労働者の処遇改善に向け、各企業が賃金制度も含めた待遇全般の点検等を円滑に行うため、**業界別の特性を踏まえた「同一労働同一賃金導入マニュアル」を作成**し、周知・啓発を図るとともに、都道府県労働局において、**正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差に関する相談支援**などを行う。	3.5億円 （新規）
	② 非正規雇用労働者のキャリアアップを促進するため、**正社員化や賃金規定等の増額改定、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の賃金規定等または諸手当制度の共通化などの処遇改善**をした場合等に事業主に対する助成を行う。	923億円 （660億円）
（3）産業医・産業保健機能の強化　45億円（36億円）		
	① 中小企業等における従業員の健康づくりを支援するため、全国の産業保健総合支援センターを通じて、**事業主の求めに応じた専門職の訪問サービスの拡充（面接指導等）、事業主向け産業医の活かし方等のセミナーの企画実施、産業保健スタッフがいない小規模事業者向けの産業保健活動への助成金の拡充（保健師の選任等に要する費用を新たに助成）や重点的な広報活動の展開**を行う。	45億円 （36億円）

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた具体策【支援策③】

取引条件改善のための支援

（1）中小企業・小規模事業者における取引条件の改善

① 発注事業者側の働き方改革によって下請事業者にしわ寄せがきていないか、今後、**下請Gメンによる下請企業ヒアリングを通じて実態を確認**する。

② **極端な短納期発注等の中小企業・小規模事業者の働き方改革に支障をきたすような行為**で下請法等違反が認められるような事案については、公正取引委員会と連携した通報制度により対応することを含め、**厳正に対処**していく。
また、**法令違反には至らないものの改善が望ましい事案**については、**大企業等発注側へのヒアリング**や、**経営トップへの改善要請を検討**していく。

③ 労働規制への抵触が発生しうるような大企業の短納期発注等を含めた、**中小企業に不当に不利益が発生する下請法及び独禁法違反の恐れがある行為の事例を収集**する。

④ 下請中小企業の長時間労働の背景として、親事業者の下請法等違反が疑われる場合に、**労基署から中小企業庁や公正取引委員会に通報する制度の強化について検討し、整備**する。

⑤ サプライチェーン全体で取引条件改善や生産性向上、働き方改革に取り組んでいる**好事例を収集し、公表**する。

⑥ 官公需発注に起因した業務によって、受注者及びその下請事業者が長時間労働につながることがないよう、**関係省庁に対して経産省と厚労省の連名による要請文を発出**し、注意喚起を図る。また、**地方自治体に対しても要請文を発出**し、周知を図る。

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた具体策【支援策④】

生産性向上のための支援　30年度当初：231億円（213億円）　29年度補正：1,656億円

（１）中小企業・小規模事業者における賃金引上げや生産性・経営力向上の支援
30年度当初：210億円（191億円）　29年度補正：1,606億円

① 生産性向上に資する**ＩＴツール導入**の経費を支援する。【29年度補正】	【29年度補正】 500億円 （100億円）
② 革新的な**サービス開発・生産プロセスの改善**に必要な設備投資を支援する。【29年度補正】	【29年度補正】 1,000億円 （763億円）
③ **商工会・商工会議所と作成した経営計画**に基づいて行う**販路開拓等の経費を支援**する。【29年度補正】	【29年度補正】 100億円 （120億円）
④ 生産性向上特別措置法（仮称）に基づき、**高い労働生産性の向上を目指す企業が導入する設備**について、**３年間固定資産税を軽減**（ゼロ～１／２）する。これに合わせ、「ものづくり・商業・サービス補助金」等の予算措置を拡大・重点支援する。	
⑤ 中小企業等経営強化法に基づき、**生産性向上等に関する「経営力向上計画」を作成**し、設備投資や人材育成・確保により生産性の向上に取り組む中小企業・小規模事業者に対して固定資産税の軽減（１／２）や法人税等について、即時償却・税額控除（最大10%）などの税制面・金融面等の支援を行う。	
⑥ **金融機関と連携**しつつ、生産性向上や雇用管理の改善に関する計画を作成し、**省力化のための装置など労働生産性向上に資する設備等への投資**を行う企業に対する助成を行う。	
⑦ 中小企業支援機関を伴走組織として**クラウド等を活用した業務改善**を進め、中小企業・小規模事業者における税務会計や人事労務業務等について各種事務手続を効率化するとともに、経営の可視化・改善を促進。	

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた具体策【支援策④】

⑧ 生産性向上に向けて、**働き方改革推進支援センターにおける専門家による業務改善方法の提案**や、**生産性向上に資する設備・器具の導入等を行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げる**中小企業・小規模事業者に対する助成等を行う【一部29年度補正】。 また、傘下企業の時間外労働の削減や賃金引上げに向けた生産性向上に資する取組を行う中小企業団体に対する助成を行う。	【30年度当初】 29億円 （12億円） 【29年度補正】 6億円
⑨ **所得拡大促進税制**を延長・拡充し、**1.5%以上の賃上げ**を行った中小企業・小規模事業者は、**前年度からの給与増加額の15%を法人税（個人事業主は所得税）から税額控除**し、2.5%以上の賃上げに加えて**従業員への教育訓練や生産性向上に関する取組に積極的な企業には税額控除率を25%**に上乗せする。	
⑩ **非正規雇用労働者の賃金規定の増額改定や、生産性向上に資する人事評価制度・賃金制度（＊）の整備・実施**を通じて、生産性向上・賃金アップ等を実現した企業に対する助成を行う。 （＊）能力評価等を含む明確な評価基準と、これに対応した賃金表	119億円 （82億円）
⑪ **転職・再就職者の処遇等に関する社内制度を整備し転職・再就職者の採用拡大**に取り組む事業主に対して助成を行うとともに、生産性向上に取り組む企業が**転職者を受け入れて行う能力開発や賃金アップ**に対して助成を行うこと等により、中小企業・小規模事業者も含めた雇用吸収力や付加価値の高い産業への転職・再就職支援を図る。	63億円 （97億円）
（２）事業承継支援　30年度当初：21億円（22億円）　29年度補正：50億円	
① 事業承継ネットワークを全国展開。また、事業引継ぎ支援センターによる**後継者不在企業に対するマッチング支援**等を実施。【一部29年度補正】	【30年度当初】 21億円 （20億円） 【29年度補正】 20億円
② 事業承継に係る**設備投資資金を補助**。【29年度補正】	【29年度補正】 30億円 （29当初：2億円）
③ 事業承継に係る**税制を優遇（拡充予定）**。**売却・M&Aの際の税負担を軽減**。	

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた具体策【支援策⑤】

業種別の取組　30年度当初：136億円（106億円）　29年度補正：19億円

（１）生産性向上・経営力強化の推進など業種ごとの取組の推進
30年度当初：24億円（8.3億円）　29年度補正：19億円

① 介護分野について、経営の専門家による個別事業所の訪問等を通じた調査研究を行うとともに、その結果を踏まえ**組織的に生産性向上や業務改善に取り組みやすくするためのガイドライン作成・普及啓発**を行う【一部29年度補正】。 また、**介護ロボットの活用を促進**するため、介護現場のニーズを的確に把握し、開発につなげる取組を推進するとともに、**介護事業所におけるICT化**等を推進する。	【30年度当初】8.4億円（5.3億円） 【29年度補正】2.9億円
②生活衛生分野について、**生産性向上や業務改善に取り組みやすくするためのガイドライン作成・普及啓発**を行う。 また、中小企業・小規模事業者が多い生活衛生関係営業者の収益力を向上させることにより、最低賃金引上げに必要な経営力を高め、経営の健全化を図るため、**中小企業診断士等の専門家による好事例紹介や、最低賃金制度及び各種助成金制度の周知などに関するセミナーや個別相談等を実施**する。【一部29年度補正】	【30年度当初】1億円（新規） 【29年度補正】2.8億円
③ 保育分野について、保育士の業務負担軽減を図るため、**保育に関する計画・記録や保護者との連絡、子どもの登降園管理等の業務のICT化**に必要な経費を補助する。【29年度補正】	【29年度補正】13億円
④ 医療分野について、**都道府県医療勤務環境改善支援センターにおける専門的アドバイスを行う体制の拡充**を行うなど、医師をはじめとする医療従事者の勤務環境の改善を図る。	14億円（３億円）
⑤ 生産性向上が課題となっている業種（政府として生産性向上を重点的に図る5分野等※）を中心に**事業分野別指針の策定等や事業分野別経営力向上推進機関の拡大を進める**とともに、事業者が指針に基づく経営力向上計画の認定を受け、生産性向上を図る場合、固定資産税の軽減（1／2）や法人税等について、即時償却・税額控除（最大10%）などの税制面・金融面等の支援を行う。 ※介護、飲食業、宿泊業、小売業、道路貨物運送等	

中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた具体策【支援策⑤】

（2）取引条件改善など業種ごとの取組の推進　112億円（98億円）	
① 自動車運送事業について、**機械荷役への転換による荷役時間の削減等**に取り組むほか、長時間労働是正の環境整備のための関連制度の見直しや支援措置に関する**行動計画を策定・実施**する。 特に、トラック運送事業については、**荷待ち時間・荷役時間の削減、集配経路の見直し**など、ドライバーの長時間労働是正のために**荷主と交渉する際に参考にできるようなガイドラインの策定**、改善策や好事例を盛り込んだハンドブックの作成等の支援策を実施する。	47億円 （37億円）
② 建設業について、**適切な工期設定等を求めるガイドラインを官民の発注者に徹底**するとともに、**若者や女性等への訓練**など、人材確保に取り組む事業者への助成等を行う。	83億円 （63億円）
③ 情報サービス業（IT業界）について、**業務特性など時間外労働が生ずる要因の把握・分析**を行うとともに、業務プロセスや取引条件面も含め、改善方策の検討・推進等を行う。	1億円 （1.8億円）