

# 「働き方改革」について

## ～今こそ 魅力ある職場づくりを！～



ひと、くらし、みらいのために

宮城労働局

Miyagi Labour Bureau

# 「働き方改革」は国をあげた政策課題

- 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「働き方改革実行計画」を取りまとめた。
- 今後、本実行計画に従って、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。

# 1. 働き方改革の意義

# なぜ「働き方改革」が必要か？

我が国は今、急速に少子高齢化が進んでおり、労働力人口の減少が見込まれている。



このような中で、経済を持続的に発展させるためには……  
働きたいと希望する方すべてが活躍できるようにするとともに、  
働く人一人一人の生産性を高めていくことが不可欠。



しかし働く現場ではさまざまな**問題**があります。これを見直していこうというのが「**働き方改革**」。

少し詳しく言えば……

- 少子化・人口減少の中で、我が国がGDP600兆円を達成し経済成長を維持・拡大させるためには……  
→個々の労働者の生産性をあげること、高齢者や女性の活躍機会を拡大すること、出生率の向上を図ること、生産性の高い分野へ労働力を移動させることなどが必要
- 働くことを通じた生活の豊かさが実感できるようにするためには……  
→非正規雇用の処遇改善、長時間労働の是正などの、雇用環境の改善を図らなければならない(＝日本的雇用慣行の行き詰まりを改革)

＜経緯＞ H27.9 アベノミクス新三本の矢(GDP600兆円、希望出生率1.8、介護離職ゼロ)  
H27.10「一億総活躍国民会議」設置  
H28.6「日本再興戦略2016」「ニッポン一億総活躍プラン」  
H28.9「働き方改革実現会議」設置  
H29.3「働き方改革実行計画」策定

# 「働き方」の何が問題か？

例えば・・・

## 「長時間労働」が問題

長時間労働は、健康の確保を困難にします。また、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ともなります。

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ると、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きます。時間当たりどれだけの成果をあげるかに意識が向かい、労働生産性向上につながります。

## 「正規・非正規の不合理な処遇の差」が問題

正規・非正規労働者の間に不合理な処遇の差があると、「非正規」労働者は正当な処遇がなされていないという気持ちとなり、頑張ろうという意欲をなくしてしまいます。

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処遇の差を埋めていくと、働く人の頑張ろうという意欲を引き出すことができ、それによって労働生産性の向上が期待できます。

## 「単線型の日本のキャリアパス」が問題

ライフステージに合った仕事の仕方を選択しにくい。中高年になると再就職がしにくい。再チャレンジしにくい。

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」の具体的テーマは・・・

「働き方改革」の具体的テーマとしては、長時間労働の是正のほか、次のようなものがある。

## 1. 長時間労働の是正

- ・時間外労働の上限規制の導入(法改正予定)
- ・勤務間インターバル制度導入に向けた環境整備
- ・健康で働きやすい職場環境の整備 など

## 2. 非正規雇用の処遇改善

- ・同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備
- ・非正規雇用労働者の正社員化などキャリアアップの推進 など

## 3. 賃金引上げと労働生産性向上

- ・生産性向上の支援による賃上げ環境の整備 など

## 4. 女性・若者が活躍しやすい環境整備

- ・女性活躍の推進
- ・就職氷河期世代の正社員採用 など

## 5. 子育て・介護等や病気の治療と仕事の両立、障害者就労の推進

- ・子育て等・治療と仕事との両立支援策の推進
- ・障害者就労支援の推進 など

## 6. 柔軟な働き方がしやすい環境整備

- ・テレワーク など

## 7. 雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の充実

- ・中途採用の拡大
- ・給付型奨学金 など

## 8. 高齢者の就業促進

- ・65歳までの継続雇用と65歳以上の就業機会確保 など

## 9. 外国人材の受入れ

- ・外国人材の受入れ環境の整備 など

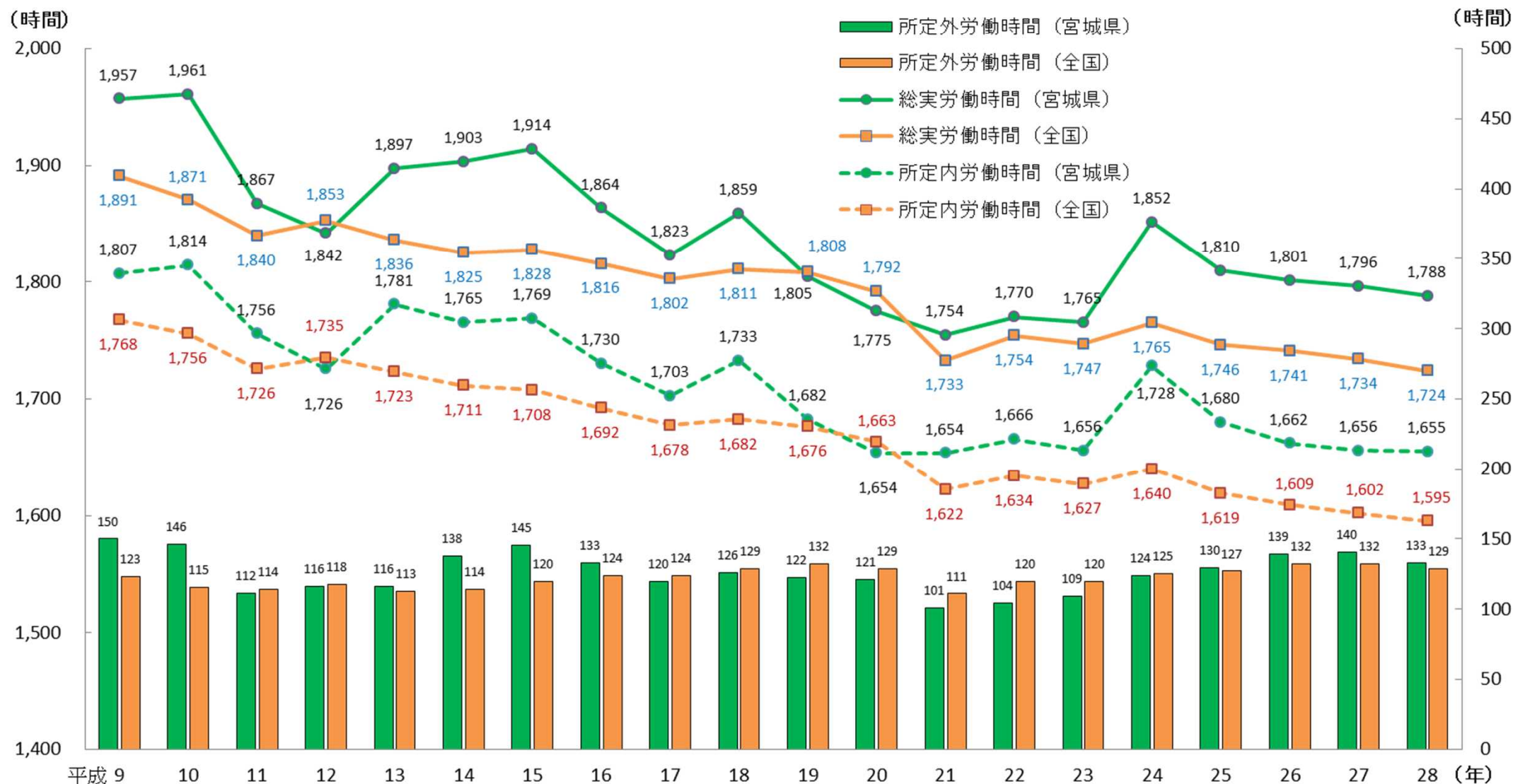
## 2. 働き方の現状

～長時間労働と非正規雇用について～



# 宮城県内の事業所における労働時間

- 宮城県内の事業所の年間の総実労働時間・所定内労働時間・所定外労働時間はいずれも、近年減少傾向にあるが、**全国平均よりも長い**



資料出所: 厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(注) 1 事業所規模5人以上。パート労働者含む。 2 数値は、年平均月間値を12倍し、小数点以下第1位を四捨五入したものである。

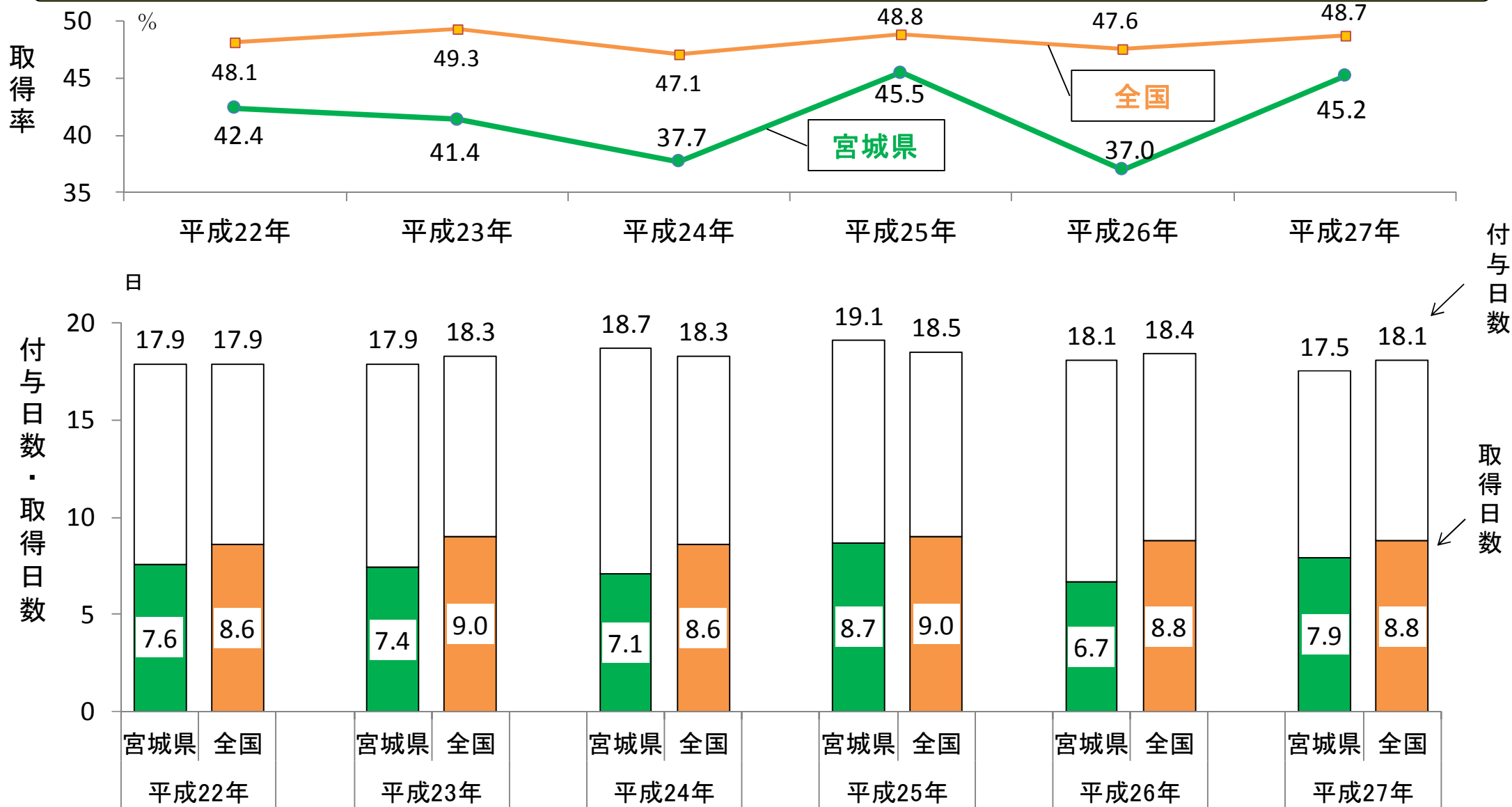
3 所定外労働時間は、総実労働時間から所定内労働時間を引いて求めた。

4 全国の数値は、毎月勤労統計調査全国調査の結果であって、都道府県別の地方調査結果の平均や合計ではない。



# 宮城県内の事業所における年次有給休暇の取得状況

● 宮城県内の事業所における年次有給休暇の取得率・取得日数は、全国平均を下回っている。



(資料出所) 「就労条件総合調査」特別集計(厚生労働省労働基準局労働条件政策課)

(注) 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「付与日数」「取得日数」は、「総付与日数」「総取得日数」を取得資格者数で除したもの。

# 36協定における労働時間の延長の状況

● 36協定において、月45時間を超える特別条項を定める事業場が2割を超えている。

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

【36協定】 1日8時間・週40時間を超える超過勤務や、週1日の休日に勤務させる場合、労働基準法第36条に基づき、労働者過半数を占める労働組合との間で協定を締結しなければならない

# 36協定を締結していない理由

- 36協定を締結していない理由をみると、「36協定の存在を知らなかった」が1/3を超える。

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

# 非正規雇用労働者の雇用状況

- 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がある

| 一般労働者             |               | 短時間労働者        |               |
|-------------------|---------------|---------------|---------------|
| 正社員・正職員           | 正社員・正職員以外     | 正社員・正職員       | 正社員・正職員以外     |
| 1,950円<br>(▲0.4%) | 1,299円 (3.3%) | 1,410円 (3.1%) | 1,060円 (1.5%) |

(資料出所) 厚生労働省「賃金構造基本統計調査」(平成28年) 雇用形態別 第1表  
 注) 一般労働者の平均賃金は、所定内給与額を所定内実労働時間数で除した値。  
 () 内は、平成27年からの増減率。

| (%)   | 雇用保険 | 健康保険 | 厚生年金 | 退職金制度 | 賞与支給制度 |
|-------|------|------|------|-------|--------|
| 正社員   | 92.5 | 99.3 | 99.1 | 80.6  | 86.1   |
| 正社員以外 | 67.7 | 54.7 | 52.0 | 9.6   | 31.0   |

(資料出所) 厚生労働省「就業形態の多様化に関する総合実態調査」(平成26年) 個人調査 第14表

- 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%  | <b>53.8%</b> | <b>59.2%</b> | 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

### 3. 働き方改革を進めるための施策

# 「働き方改革」のための法制度

## 1. 長時間労働是正のための法制度

長時間労働の是正のためには、事業主に対して(1)～(4)のようなルールを遵守をさせることだ大前提であり、労働基準監督署において日常的にこれに関する指導監督を行っているほか、特に次のような取り組みを行っている。

- ・過重労働が行われているおそれがある事業場に対して、適正な労働時間管理及び健康管理に関する監督指導・窓口指導等を集中的に実施
- ・過重労働解消キャンペーン期間に、労働基準関係法令の違反が疑われる事業場等に重点監督
- ・違法残業などの事案については、厚労省HPなどで1年間公表(H29.5～)

### (1) 労働基準法における労働時間・休日に関する規定

### (2) 「時間外労働の限度に関する基準」(限度基準告示)

- ・36協定において定める労働時間の延長の限度等の関する基準(月45時間・年360時間以内など)

### (3) 「労働時間の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドライン」(平成29年1月20日)

- ・事業者が労働者の労働時間を適切に把握するための、出勤簿・タイムカード等による記録の方法などの留意点を周知

### (4) 長時間労働者に対する医師の面接、産業医、衛生委員会

- ・事業主は、長時間労働者に対して医師による面接を受けさせなければならない(安全衛生法66条の8)
- ・「産業医」は、長時間労働者の健康障害防止など、労働者の健康障害の原因調査と再発防止の役割を担う
- ・「衛生委員会」は、労働者の健康関係の調査審議をし、労災防止のための自主的活動を促進するための事業場内の組織(50人以上)  
「長時間にわたる労働による労働者の健康障害の防止を図るための対策の樹立に関すること」も審議調査の対象

## 2. 非正規雇用労働者の処遇改善のための法制度

### (1) 労働契約法に基づく有期契約労働者の無期雇用転換

- ・有期労働契約が繰り返し更新されて通算5年を超えたときは、労働者の申込みにより、期間の定めのない労働契約(無期労働契約)に転換できる規定(無期転換ルール)が、労働契約法において定められている。平成30年4月1日以降このルールが本格的に適用される。

### (2) 同一労働同一賃金ガイドライン案

- ・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

# 宮城県における周知啓発の取り組み

## 働き方改革実行計画

- 平成29年3月28日 「働き方改革実行計画」働き方改革実現会議決定

## 宮城県における働き方改革の推進体制

- 平成27年1月14日 「宮城労働局働き方改革推進本部」設置
- 平成27年12月 「宮城働き方改革推進等政労使協議会」設置
- 平成28年8月31日 「宮城働き方改革推進等政労使協議会」による共同宣言

## 1. 宮城労働局における「働き方改革」の推進（一般的な周知啓発）

- ① 宮城労働局独自リーフレットの作成 : 20000部 （改革の必要性や効果から支援策まで全体像をコンパクトに解説）
- ② 各種会議・説明会・セミナー・講演等による周知啓発 : 233回・延べ16747人（10月末現在）
- ③ 労働局・監督署・ハローワークの幹部による団体・個別企業に対する訪問による周知啓発 : 848社（10月末現在）
- ④ 宮城労働局ホームページのリニューアルによる周知啓発 : 9/1リニューアル
- ⑤ 宮城労働局メールマガジンの創刊による周知啓発 : 9/1創刊
- ⑥ 宮城県とタイアップした働き方改革先進モデル企業の表彰 : 8/24 株式会社一ノ蔵
- ⑦ 県内の好事例の収集と周知 : 現在県内7社



## 2. 宮城労働局における「働き方改革」の推進（重点的な対策）

### （１）過重労働（長時間労働是正）対策の強化

11月の「過労死等防止啓発月間」において次の取り組みを実施

- ① **労使の主体的な取組みを促進**  
キャンペーンの実施に先立ち、使用者団体や労働組合に対し、厚生労働大臣名による協力要請を行う
- ② **ベストプラクティス企業への労働局長による職場訪問**  
都道府県労働局長が長時間労働削減に向けた積極的な取組を行っている「ベストプラクティス企業」を訪問し、取組事例をホームページなどを通じて地域に紹介：11/15 ユーメディア
- ③ **過重労働の疑いのある事業場などに対する重点的な監督**  
過重労働の疑いのある事業場などに対して労働基準監督署が集中的に監督指導を実施
- ④ **電話相談の実施**  
「過重労働解消相談ダイヤル」（無料）を全国一斉に実施し、長時間労働や過重労働、賃金不払残業など労働条件全般にわたり、都道府県労働局の担当官が相談に対応：10/28
- ⑤ **「過重労働解消のためのセミナー」開催**  
11/16 14:00～16:30／仙台市・東京エレクトロンホール
- ⑥ **「過労死等防止対策推進シンポジウム」開催**  
11/18 14:00～16:30／仙台市・せんだいメディアテーク

### （２）有期契約労働者の無期転換ルールの周知の強化

- 有期契約労働者の契約期間が反復更新されて5年を超えると、労働者の申し出により無期契約に転換される「無期転換ルール」が、5年前の労働契約法改正で定められている。
- 平成30年4月1日よりその本格適用がはじまるため、社内規定の整備等の準備を急ぐよう各企業に周知を強化。

# 「働き方改革」を進めるための支援策

## 1. 働き方改革の取り組みのノウハウや好事例の提供

- |                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                        |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (1) 働き方・休み方改善ポータルサイト<br><a href="http://work-holiday.mhlw.go.jp/">http://work-holiday.mhlw.go.jp/</a>            | (5) 無期転換ポータルサイト<br><a href="http://muki.mhlw.go.jp/">http://muki.mhlw.go.jp/</a>                                                                                                                                                       |
| (2) 女性の活躍・両立支援総合サイト<br><a href="http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/">http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/</a> | (6) 事業者のための労務管理・安全衛生管理診断サイト<br><a href="http://startup-roudou.mhlw.go.jp/">http://startup-roudou.mhlw.go.jp/</a>                                                                                                                       |
| (3) 働きやすく生産性の高い職場のためのポータルサイト<br><a href="http://koyoukanri.mhlw.go.jp/">http://koyoukanri.mhlw.go.jp/</a>        | (7) 人材確保に「効く」事例集<br>※ 効果的な人材確保ノウハウが満載<br><a href="http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000157860.pdf">http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11600000-Shokugyouanteikyoku/0000157860.pdf</a> |
| (4) 多様な人材活用で輝く企業応援サイト<br><a href="http://tayou-jinkatsu.mhlw.go.jp/">http://tayou-jinkatsu.mhlw.go.jp/</a>       |                                                                                                                                                                                                                                        |

## 2. 取り組み企業の認定・表彰

- |                                          |                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (1) えるぼし（女性活躍推進企業の認定）                    | →認定企業は公共調達における加点評価、低利融資の対象となります<br><a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html">http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000091025.html</a>                                           |
| (2) くるみん（子育て支援企業の認定）                     | →認定企業は公共調達における加点評価、税制優遇の対象となります<br><a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/index.html">http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/index.html</a>     |
| (3) ユースエール（雇用管理を改善して若者を積極的に採用・育成する企業の認定） | →認定企業は公共調達における加点評価、低利融資、助成金支給額の加算の対象となるほか、若者雇用促進総合サイト掲載などによって企業の魅力PRができます<br><a href="http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000100266.html">http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000100266.html</a> |
| (4) 働きやすく生産性の高い企業・職場表彰（労働者から見て魅力ある企業の認定） | →認定企業は注目度が上がります<br><a href="http://koyoukanri.mhlw.go.jp/award/index.html">http://koyoukanri.mhlw.go.jp/award/index.html</a>                                                                                               |
| (5) 安全衛生優良企業（災害防止や健康確保が高水準の企業の認定）        | →認定企業は健康・安全・働きやすさをPRできます<br><a href="http://anzeninfo.mhlw.go.jp/shindan/shindan_index.html">http://anzeninfo.mhlw.go.jp/shindan/shindan_index.html</a>                                                                    |

働き方改革を  
進めると  
人材確保も  
うまくなります！

### 3. 助成金の支給

- (1) 職場意識改善助成金（労働時間短縮に向けた取り組みに助成）（平成29年12月15日まで）
  - ・ 職場環境改善コースの場合、労働時間等の設定の改善を図った上で、年休取得日数の増又は所定外労働時間の減の目標の達成で対象経費の1/2～3/4助成
  - ・ 勤務間インターバル導入コースの場合、労働時間等の設定の改善を図った上で9時間以上の勤務間インターバル設定で20～50万円
- (2) キャリアアップ助成金（非正規雇用の正規化などに助成）※
  - ・ 正社員化コースの場合、無期・正規へ転換した労働者1人あたり21.375万円～72万円
- (3) 両立支援等助成金（仕事と家庭の両立の取り組みに助成）※
  - ・ 女性活躍加速化コースの場合、取り組み目標達成で28.5万円or36万円、数値目標達成で28.5万円～60万円
- (4) 障害者雇用安定助成金（障害者や治療を要する労働者の就労環境整備に助成）
  - ・ 障害・治療と仕事の両立支援制度助成コースの場合、治療のための配慮を行う制度整備で10万円
- (5) 業務改善助成金（生産性向上による賃上げに助成）※
  - ・ 生産性向上に資する設備の導入等の上で、事業場内の最低賃金をあげた場合、設備導入経費の7割～8割助成
- (6) 職場定着支援助成金（職場環境を整備して労働者を職場定着させた場合に助成）※
  - ・ ①評価処遇制度、②研修制度、③健康づくり制度、④メンター制度導入で各10万円、職場定着目標の達成で57万円or72万円
- (7) 人事評価改善等助成金（人事評価制度と賃金制度の整備により生産性向上等を図った場合に助成）※
  - ・ 制度整備で50万円、生産性向上などの目標達成で80万円
- (8) 人材開発支援助成金（企業内での人材育成に助成）※
  - ・ 特定訓練コース・一般訓練コースの場合、訓練1人1時間あたり380円～960円（Off-JTの場合はさらに経費助成も）

※の助成金は企業が生産性の向上を図った場合に助成額が優遇されます。

助成金には支給要件があります。またそのほかにも各種助成金があります。詳しくは宮城労働局へ、または

雇用関係助成金

検索

# 「働き方改革」のための今後の法制度の整備

## 1. 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法改正）

### （1）長時間労働の是正

#### ① 時間外労働の上限規制の導入

・罰則付き残業時間上限：月45時間・年360時間

～労使であらかじめ合意すれば720時間（月平均60時間）まで延長可能

～繁忙期は単月100時間未満、2～6か月の平均で80時間以内、特例は年6回以内

～適用除外 運輸：一般業種の施行の5年後に年960時間（月平均80時間）以内

建設：一般業種の施行の5年後に一般業種と同様（復旧・復興を除く）

医師、新技術・新商品の研究開発

・労働基準法指針で 休日労働の抑制を努力義務とする

#### ② 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

#### ③ 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

### （2）多様で柔軟な働き方の実現

#### ① フレックスタイム制の見直し

#### ② 企画業務型裁量労働制の見直し

#### ③ 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェッショナル制度）の創設

## 2. 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法改正）

### ① 勤務間インターバル制度の普及促進

### ② 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進

## 3. 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等改正）

## 4. 「同一労働同一賃金ガイドライン」の法的位置づけの明確化

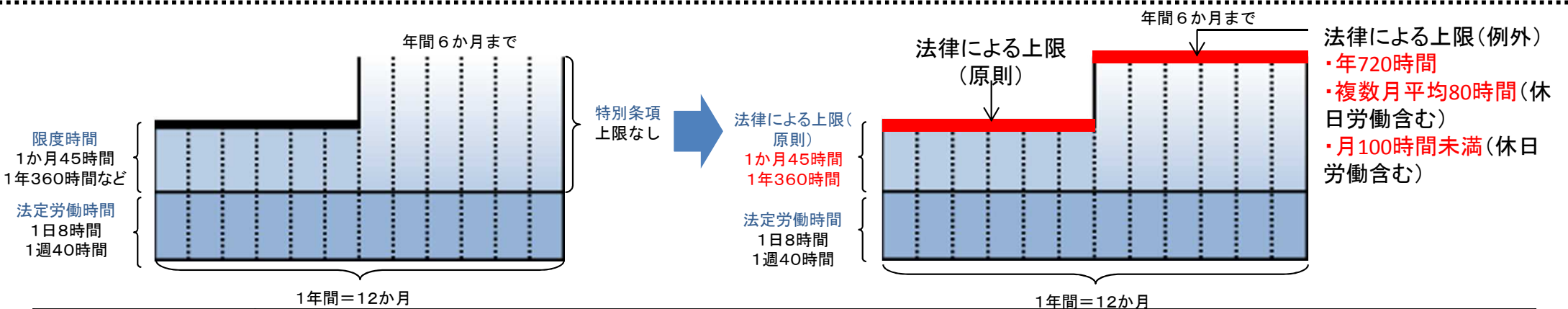
（注）「働き方改革実行計画」で示された方向に沿って検討され、平成29年秋の労働政策審議会です承された、厚生労働省の原案。今後政府案として閣議決定されたのちに国会で審議される見込み。

# 1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法）

## （１）長時間労働の是正

### ① 時間外労働の上限規制の導入

・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。



|                    |                                                                                                                               |
|--------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 自動車運転の業務           | 改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的に一般則の適用を目指す。                                                                        |
| 建設事業               | 改正法施行5年後に、一般則を適用。（ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的に一般則の適用を目指す）。                            |
| 医師                 | 改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。<br>具体的な上限時間等は省令で定めることとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。                          |
| 鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業 | 改正法施行3年間は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。（改正法施行3年後に、一般則を適用）                                                                    |
| 新技術・新商品等の研究開発業務    | 医師の面接指導（※）、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。<br>※時間外労働が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。（労働安全衛生法の改正） |

### ② 中小企業における月60時間超の時間外労働に対する割増賃金の見直し

・月60時間を超える時間外労働に係る割増賃金率（50%以上）について、中小企業への猶予措置を廃止する。（3年後実施）

### ③ 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

・使用者は、10日以上（※）の年次有給休暇が付与される労働者に対し、5日について、毎年、時季を指定して与えなければならないこととする（労働者の時季指定や計画的付与により取得された年次有給休暇の日数分については指定の必要はない）。



## (2) 多様で柔軟な働き方の実現

### ① フレックスタイム制の見直し

- フレックスタイム制の「清算期間」の上限を1か月から3か月に延長する。

### ② 企画業務型裁量労働制の見直し

- 企画業務型裁量労働制の対象業務に「課題解決型の開発提案業務」と「裁量的にPDCAを回す業務」を追加するとともに、対象者の健康確保措置の充実や手続の簡素化等の見直しを行う。

平成27年法案  
からの修正点

次の要件を明記し、業務の範囲を明確化

- 企画・立案等が主たる業務であること【共通】
- 専ら法人顧客のために商品等を開発し、提案する業務であること【課題解決型の開発提案業務】

### ③ 特定高度専門業務・成果型労働制（高度プロフェSSIONナル制度）の創設

- 職務の範囲が明確で一定の年収（少なくとも1,000万円以上）を有する労働者が、高度の専門的知識を必要とする等の業務に従事する場合に、健康確保措置等を講じること、本人の同意や委員会の決議等を要件として、労働時間、休日、深夜の割増賃金等の規定を適用除外とする。

平成27年法案  
からの修正点

健康確保措置として、年間104日の休日確保措置を義務化。加えて、①インターバル措置、②1月又は3月の在社時間等の上限措置、③2週間連続の休日確保措置、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化（選択的措置）。

- また、制度の対象者について、在社時間等が一定時間を超える場合には、事業主は、その者に必ず医師による面接指導を受けさせなければならないこととする。（※労働安全衛生法の改正）

## 2 勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

### ① 勤務間インターバル制度の普及促進

事業主は、前日の終業時刻と翌日の始業時刻の間に一定時間の休息の確保に努めなければならないこととする。

### ② 企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組促進

企業単位での労働時間等の設定改善に係る労使の取組を促進するため、企業全体を通じて一の労働時間等設定改善企業委員会の決議をもって、年次有給休暇の計画的付与等に係る労使協定に代えることができることとする。

## 3 産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

- ① 事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければならないこととする。（産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場） 等

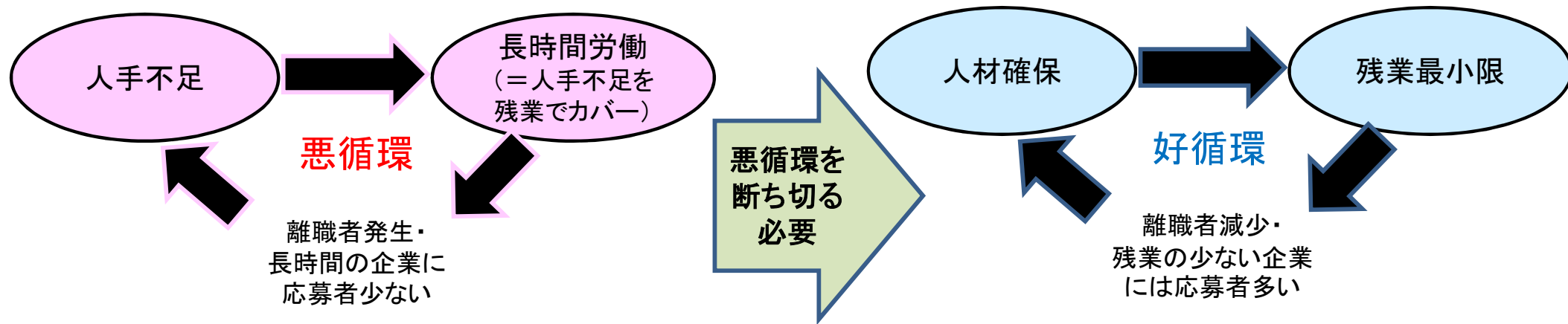
- ② 事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととする。（産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場） 等

## 4. 働き方改革を進めるための 今後の課題

# 「働き方改革」について指摘されている主な課題

## 【課題1】 人手不足の中で長時間労働是正が困難

- 人手不足と長時間残業の悪循環が発生している
- 事業主の一部に、「働き方改革(残業削減)はしなければならないが、人手不足の中では無理」という意識が生まれている

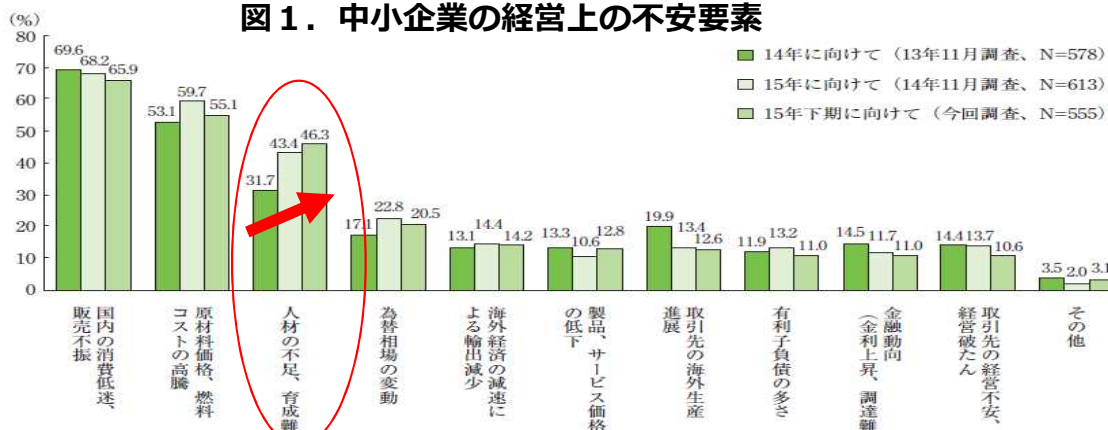




# (参考) 労働力人口の減少・人手不足の現状

- 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、人材不足は恒常化する経営課題。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. 中小企業の従業員過不足D Iの推移

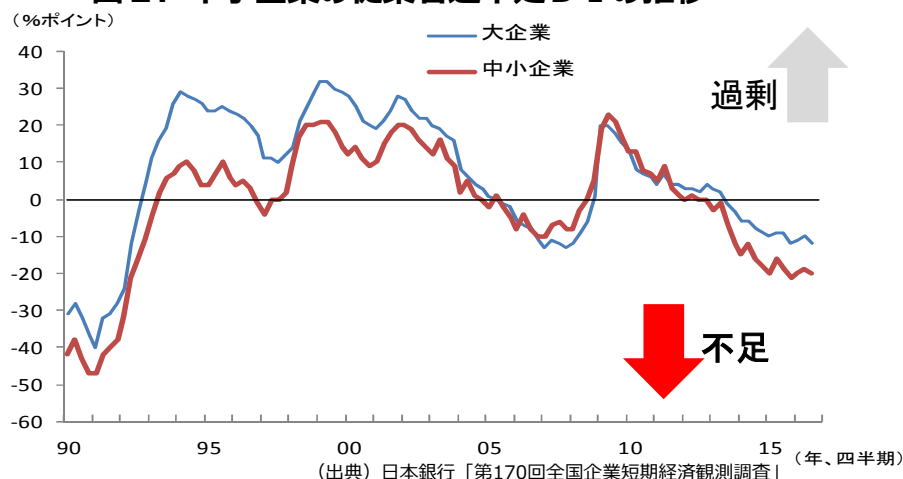
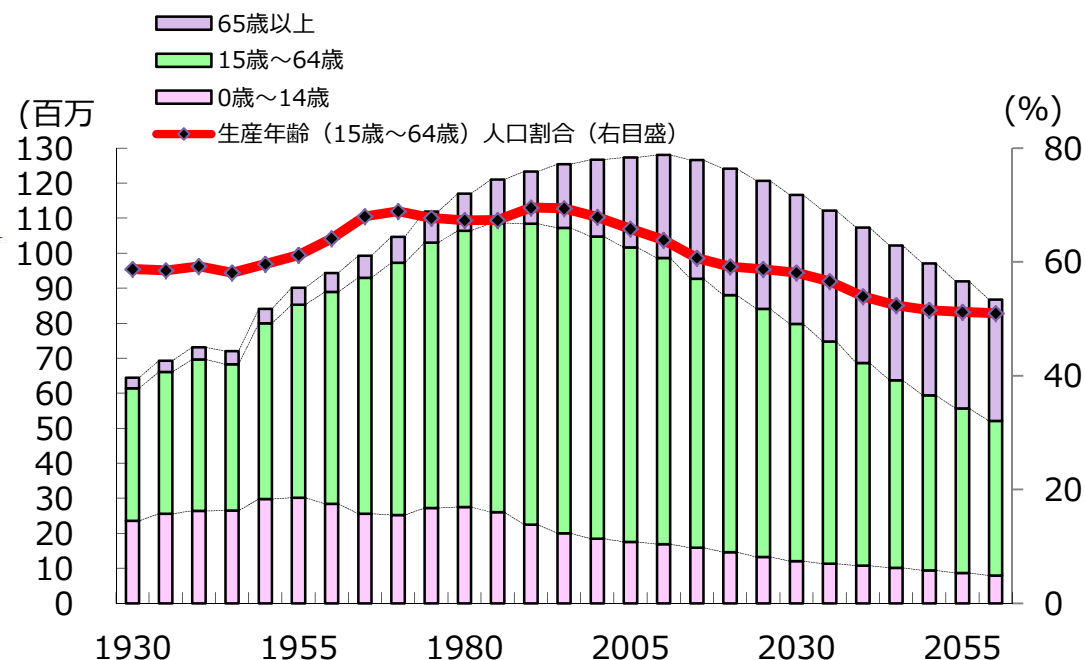


図3. 生産年齢人口の減少



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員総数の割合は、2012年時点で29%、2014年時点で30%。2012年以前の従業員総数のデータはないが、会社の常用雇用者数+個人事業所の従業員総数の合計値が、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。

## 【課題2】 業務そのものの合理化・効率化への切り込みが弱い

- 長時間労働是正の企業の取組みは、上司の「早く帰れコール」や、「ノー残業運動」などの、意識面に訴える外形的な取組みが多い
- 仕事そのものの合理化・効率化への切り込みは弱い

## 【課題3】 取引先との関係で長時間労働是正が困難

- 取引先からの短納期発注や急な対応などのため、自社だけでは長時間労働の是正が困難
- 業界ごとに、長時間労働の是正が困難となる取引関係が存在
  - ・（建設業）発注者から示される工期中に工事を完了するためには、休日を増やせない
  - ・（運輸業）荷主の都合により積みおろしの待ち時間が長い
  - ・（サービス業）他社との競争のために、サービス営業時間が休日や夜間を含む長時間となる

## 【課題4】 正規労働者と非正規労働者の待遇の差の理由が曖昧

- 正規労働者と同じ仕事をしているのに、非正規労働者の待遇が低いことについて理由があいまいで合理的でない
- そのために、非正規労働者のモチベーションや技能が高まらない

## 5. 働き方改革を さらに進めるための施策

# 課題解決のための方向性

## 【課題1】

人手不足の中で長時間  
労働是正が困難

## 【課題2】

業務そのものの合理化・  
効率化への切り込みが弱い

## 【課題3】

取引先との関係で長時間  
労働是正が困難

## 【課題4】

正規労働者と非正規労働者の  
待遇の差の理由が曖昧

### 【方向性①】 生産性の向上

処理すべき業務を、人手不足状況下で残業なしに処理するためには、労働生産性（＝労働者1人あたり1時間あたりの付加価値（成果））を高めることが必要。

### 【方向性②】 人手不足対策

残業の発生を最小限にするために必要な人手を確保することが必要。

### 【方向性③】 取引条件の改善

中小企業・下請企業の労働者の労働時間にしわ寄せがいかない、適正な取引関係を構築することが必要。

### 【方向性④】 個別支援の拡充

雇用管理や経営の手法に関する指導・ノウハウ提供や助成制度などの個別支援策の拡充が有効。

### 【方向性⑤】 業界別の取組

長時間労働を発生させている業界の特有事情に対して、業界ごとに対応することが必要。

※ このほか、労働基準法等の  
ルールの遵守のための指導  
監督や、一般的啓発も強化

### 【方向性⑥】 非正規労働者の不合理な待遇格差の解消

# ① 生産性の向上

～「長時間労働是正」のための「生産性向上」の基本的考え方～

## <長時間労働の原因>

## <対応策>

■ =主に職務・作業管理の問題

■ =主に労働者の雇用管理の問題

人員に比べて事業量が多い

事業量を減らす

- ・顧客・発注者の要求に応えなければならない
- ・受注者にしわ寄せする業界の慣行を業界全体で適正化
- ・規模拡大から利益率拡大へ

人員を増やす

- ・そもそも人手不足で採用困難・・・
- ・正社員採用は固定費増につながるとして躊躇・・・  
(←人材の長期的育成、意欲向上が可能になるメリット)
- ・多様な形の正社員制度を考えられないか(正社員と非正規の2分法からの脱却)

仕事が非効率

省力化投資を行う

- ・機械化、IT化、人工知能の導入
- ・省力化投資の困難な対人業務について工夫

仕事自体のプロセスを  
効率化する

- ・作業手順の効率化、QC(製造現場のハードウェアの品質管理)  
→TQC(ソフトウェアを含む企業全体の品質管理)
- ・業界全体で効率化を図る(IT化)

労働者の仕事の仕方を  
効率化する

- ・各労働者の能力をアップさせる(=人材育成)、意欲を引き出す、多能工化
- ・会議の仕方、仕事のムダの省き方・・・

労働時間・休暇制度、人事  
評価・賃金制度の工夫

- ・特別な休暇制度
- ・仕事を効率化したほうが評価される仕組み
- ・超勤を減らしても総収入が減らない仕組みなど

管理者・労働者の意識

管理者・労働者の意識を  
変える

- ・考え方を変えなければ現実は変わりにくい
- ・ノー残業デー、強制消灯、管理者からのメッセージ、全社的運動

生産性向上の方法

# ① 生産性の向上

## ～生産性向上のための支援策～

### <労働局における具体的施策の方向性>

#### (1) 生産性向上の好事例の提供

- ・ 生産性を向上させることに成功した業界ごとの好事例を企業に対して提供する
- ・ 例えば、受付のAI化（ホテル業）、レジのセルフ化（スーパーマーケット）、多能工化（製造業）などがある
- ・ 建設業における i-Construction(建設技術のIT化)、運輸業における生産性向上の好事例

※ その他生産性向上の好事例集・ノウハウ集については例えば次の資料など各種取りまとめられており、その周知・提供に努める。

「中小サービス事業者の生産性向上のためのガイドライン（経済産業省）」

「サービス産業の生産性向上のための取組事例集（東北経済産業局）」

「日本サービス大賞（経済産業省）」

「企業間連携による生産性向上等について」(中小企業・小規模事業者の活力向上のための関係省庁連絡会議(中小企業・小規模事業者の長時間労働是正・生産性向上と人材確保に関するワーキンググループ))

#### (2) 生産性向上のための企業指導機能の充実

- ・ 各企業の実情に応じた、生産性向上のための具体的支援の充実が重要
- ・ 平成30年度開設予定の「働き方改革推進支援センター」において企業個別相談サービスを提供する予定
- ・ そのほか「よろず支援拠点」や商工会議所等の経営指導機能との連携を図る

#### (3) 生産性向上に対する助成措置の利用促進

- ・ 企業が生産性向上を図って賃金アップなどを図った場合などに支給される各種労働関係助成金の利用促進を図る（平成30年度に拡充予定）
- ・ その他の労働関係助成金においても、企業が生産性向上を図った場合は、割増措置が設けられている。

## (4) 金融機関の企業経営指導機能を通じた生産性向上支援

- ・金融機関は、金融施策を進める上で、地域企業に対する「事業性評価（事業展開の将来性評価）」に基づいて企業経営を指導・育成する機能の強化が求められている。
- ・労働局は、金融機関に対して雇用労働関係の施策情報や企業指導ノウハウの提供を行うことなどにより、金融機関による企業の生産性向上を図るための経営指導に対して支援を行う（予定）。
- ・金融機関の事業性評価により一定水準以上の評価を得た企業に対しては、労働関係助成金の割増措置が設けられている。

## (5) 「生産性向上支援訓練」の活用促進

- ・ポリテクセンター（高齢・障害・求職者雇用支援機構の職業訓練施設）において、企業の生産性を高める担当者の育成や、従業員自身の生産性を高めるための在職者訓練（研修）として、「生産性向上支援訓練」を実施している。
- ・これを企業に周知し、利用を促進する。

## (6) 雇用管理改善を通じた生産性向上

- ・企業における人事評価制度・賃金制度などを工夫することにより、企業の生産性を向上させることが可能
- ・ハローワークの雇用管理指導業務において、企業に対して生産性を高める雇用管理手法の助言指導を行う

## (7) 「働きやすく生産性の高い企業・職場表彰」

- ・生産性向上と、雇用管理改善による働きやすさ向上の両立を実現している企業や職場の表彰（平成28年度より）
- ・<http://koyoukanri.mhlw.go.jp/>

※ その他、中小企業庁においても、中小企業等経営強化法に基づく施策や、各種補助金等による支援策など、多様な支援策が用意されている。



# ① 生産性の向上

～「雇用管理改善」を通じた生産性向上～

労働時間・休暇制度、人事評価・賃金制度（＝雇用管理）  
の工夫により生産性の向上を図ることができる！

・従業員の働きがい・働きやすさの高い会社は、従業員満足度・定着率や会社の業績が高く生産性が高い



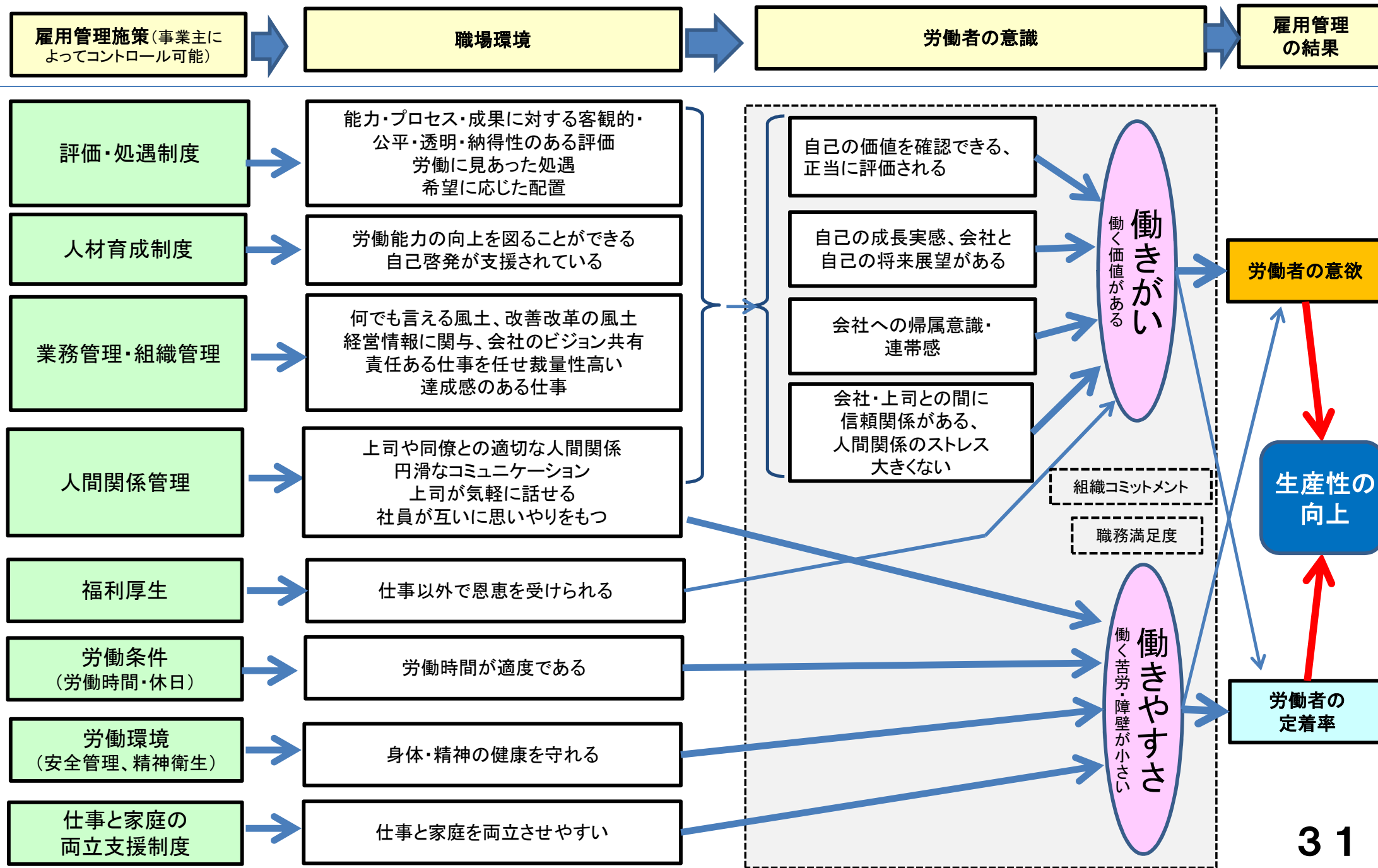
・従業員の働きがい・働きやすさを高める雇用管理が重要



・働きがい・働きやすさを高めるには、従業員の「自己効力感」（自分が活かされている感覚、自分が会社や社会の一部に働きかけている実感、自分が主人公である感覚）を高めることが重要

生産性を高めるためには「従業員の働きがい・働きやすさ」を追求する  
雇用管理が重要

# 雇用管理と働きがい・働きやすさに関するモデル



## ② 人材確保対策

### ～宮城労働局（ハローワーク）における人材確保対策の方針～

#### 1. 求人・求職ミスマッチの解消

##### (1) 求職者への働きかけ

平成29年4月からは、**人材確保対策コーナー**を開設し、福祉分野・建設分野・警備業・運輸業に対して、これらの業界への就職を希望する求職者に対して、担当者制によるきめ細かな職業相談・職種セミナー・ミニ面接会・職場見学会を開催している

また、職種別求人倍率をみると、全体では1.5倍を超える人手不足であるのに対して、事務職では0.3倍台と人余り状況であり職種別ミスマッチが生じている。このためこれらの求職者に対しても、介護などの人手不足職種の魅力を積極的にアピールし、興味がある者に対しては、職業訓練の受講や、職種セミナー・ミニ面接会・職場見学会への参加を促し、それらの就職促進を図る。

##### (2) 求人者への働きかけ

求人者に対して、求職者の状況や求人条件別の紹介・充足実績のデータを説明しながら、人材を確保するための求人条件の見直し（非正規雇用から正社員雇用への転換を含め）の助言アドバイスを強化する。

##### (3) 女性・中高齢者・中途採用者の活用の促進

若年労働力人口が構造的に減少することは不可避であり、若年者・学卒採用中心主義では人材確保が立ちゆかなくなることは必至である。このような中で、給源としてのボリュームゾーンは女性・中高年齢者しかなく、その活用を図る必要がある。

また、中途採用は経験者に限るとして制限をかけているが多いことから、未経験の中途採用を採用して戦力化するしくみをつくっていく必要がある。

このため、事業主に対してこれらの対象層を積極的に採用するよう助言指導を行うとともに、これらの対象層を受け入れるための企業内の雇用管理制度が整備されていない場合は、それに対する助言指導を行う。

##### (4) マッチング機能の強化

充足件数・充足率を向上させる観点から、求人充足会議の充実とそれに基づく来所勧奨紹介・担当者制の職業紹介、ミニ面接会等を積極的に実施し、求人と求職のマッチングの機能向上を図る。

## 2. 雇用管理改善の助言指導

### (1) 基本的な考え方

#### ① 人材確保の考え方と具体的ノウハウの提供

人材確保を効果的に進めるためには、表面的な求人条件の見栄えを良くするだけでなく、働きやすく働き甲斐のある「魅力ある職場づくり」を進めることが重要であること、職場が魅力あるものになれば、従業員の離職率を低減できるし、SNSなどで事業所の良い評判が広まり採用にも好条件となること・・・などについて、事業主に対して指導啓発する。

事業主に対して、人材確保の考え方とともに、具体的ノウハウを助言することが重要。

まず**募集採用方法を工夫**してみましよう

→ 労働者を**職場定着させるための工夫**をしてみましよう

→ でも人材確保の効果を高めたいのであれば、労働条件の向上等による「**魅力ある職場づくり**」をしないと・・・

→ さらに根本的な解決をするためには**経営理念や職場風土まで遡って考える**必要があります

※ 『人材確保に効く事例集』では、全国から収集したこれらの具体的なノウハウを紹介しています

#### ② 人材確保のためには「働き方改革」が重要であることの周知

「働き方改革」は、長時間労働是正や非正規労働者の処遇改善がメインテーマです



- ・「**長時間労働是正**」により魅力ある職場となれば、募集採用・職場定着が進みます
- ・有期雇用労働者の無期転換など「**非正規労働者の処遇改善**」によっても、募集採用・職場定着が進みます

### (2) 具体的な助言指導の手法

#### ① ハローワークの求人窓口やセミナー等での周知

- ・『人材確保に効く事例集』（参考：中小企業庁においても「人手不足対応ガイドライン」を策定）
- ・雇用管理改善を行うことが人材確保に役立つことを解説したリーフレット

#### ② ホームページ（9月よりリニューアル）やメールマガジン（9月より創刊）による周知

#### ③ 各種事業主対象セミナー等での指導啓発

#### ④ 事業主団体との連携による指導啓発

## ③ 取引条件の改善

### 1. 下請企業等企業全般の取引条件の改善 【中小企業庁・公正取引委員会】

- 「**世耕プラン（未来志向型の取引慣行に向けて）**」（H28.9.15）  
「下請代金支払遅延等防止法」に関する運用基準の詳細化や「業種別下請ガイドライン」の策定・改訂など各種施策パッケージ。下請けGメン、公正取引委員会と連携した通報制度等による対応なども。

### 2. 建設業における取引条件の改善 【国土交通省・厚生労働省】

宮城労働局 建設

検索



- 「**工期設定ガイドライン**」（H29.8.28）  
建設労働者の労働条件の改善のためには、週休2日制の確保ができるような適正な工期設定や、適切な賃金水準の確保の実現を図ることが重要。このため、受注者・発注者が相互の理解と協力の下に取り組むべき事項が指針（手引き）として定められている。

### 3. 運輸業における取引条件の改善 【国土交通省・厚生労働省】

宮城労働局 運輸

検索



- 「**トラック運送業における下請・荷主適正取引推進ガイドライン**」（H29.9改訂）  
トラックドライバーの労働環境を改善していくためには、荷主とトラック事業者の間の適正取引を進めることが重要。このためトラック運送業における下請と荷主の間の適正取引を進めるためのガイドラインが定められている。
- 「**新たな荷主勧告制度**」（H29.7.1～）  
荷待ち時間の恒常的な発生や非合理的な到着時刻の設定において荷主の具体的関与が認められる場合などが、国土交通大臣による荷主勧告（企業名公表）の対象とされた。

# 働き方改革関係の予算 (平成30年度)の概要

政府予算案閣議決定前の予算要求段階の状況

# 中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた対策 (厚生労働省・中小企業庁等において検討中の案)

**対策の方向性（全体像） 予算総額：2,137億円（1,581億円）**

## **1. 「働き方改革」の理解を図り、個別企業の相談に応じ支援を届ける体制の強化**

「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・小規模事業者を支援。こうした体制強化に加え、地方自治体の中小企業・小規模事業者に対する取組を支援。



関係機関が連携して以下の支援策の活用を促進

## **2. 「働き方改革」実現に向けた社内環境整備等の支援**

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。

## **3. 「働き方改革」実現に向けた取引条件改善や生産性向上のための支援**

賃金引上げや労働時間短縮等につなげるため、取引条件の改善や生産性向上に向けて支援。

## **4. 人手不足対応の支援**

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、環境整備、マッチング、人材の育成・活用力の強化等を支援。

## **5. 業種別の取組**

「働き方改革」への対応にあたっては、業種ごとに現状や課題が異なるため、取引条件の改善や生産性向上等に向けて、業種の特徴に応じて支援。

※予算額は概算要求時点のもの。また、一部重複（再計上）を排除した結果、必ずしも各支援項目の予算額の単純合計とはなっていない。（次頁以降も同じ。）



# 「働き方改革」における中小企業・小規模事業者の支援パッケージ

青色：企業への助成、橙色：専門家派遣等の支援

## 1. 「働き方改革」の理解を図り、個別企業の相談に応じ、支援を届ける体制の強化

- 「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、隅々まで周知徹底を図るとともに、47都道府県への「働き方改革推進センター（仮称）」の新設及び順次地域単位の協議会を設置。全国の商工会・商工会議所、よろず支援拠点等との連携を密にした効果的な相談・支援体制を構築し、支援策を全国の中小企業・小規模事業者に届ける。

## 2. 「働き方改革」の実現に向けた社内環境整備等

### ■ 長時間労働の是正

- 中小企業が時間外労働の上限規制に対応するため就業規則の見直し等を行う中小企業等に対する助成を拡大

### ■ 産業医・産業保健機能の強化

### ■ 同一労働同一賃金

- 非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善を実施した事業主に対する助成を拡大
- 業界別「マニュアル」を作成し、周知・啓発 等
- 産業医・保健師などによる訪問指導の拡充等

「働き方改革」を実現するためには、企業内外で生産性向上に向けた取組が不可欠  
人手不足が深刻な中小企業・小規模事業者においては、多様な人材を活用することも必要

## 3. 生産性向上/経営力強化、取引条件の改善

### ■ 生産性向上/経営力強化

- 人事評価制度等の整備・実施や設備投資、外部人材の確保等により、生産性向上を図る企業を支援
- 中小企業等の伴走支援機関や専門家によるクラウド等を活用した業務改善支援を促進 等

### ■ 取引条件の改善

- 極端な短納期発注等、中小企業の働き方改革に支障をきたす行為について、公正取引委員会と連携した通報制度等により厳正に対処
- 下請Gメンのヒアリングによる実態把握

## 4. 人手不足への対応

### ■ 女性、高齢者等の働きやすい環境整備

- 仕事と家庭の両立支援や女性活躍に関する取組に対する助成
- 65歳以降の高齢者の継続雇用延長等の取組に対する助成 等

### ■ 人材確保・育成支援

- ハローワークの専門窓口においてマッチング支援を推進
- 商工会・商工会議所等の各地域の支援機関が連携したマッチング支援
- 「生産性向上人材育成支援センター」において各種訓練や人材育成の相談など事業主を総合的に支援等

## 5. 業種別取組

### ◆ 分野別取組 トラック運送事業

- ・ガイドラインの作成
- ・生産性向上への措置
- ・荷主の協力 等

### 建設業

- ・工期設定等に関するガイドラインの作成
- ・発注者含めた協議会

### 情報サービス業

- ・官民共同での実態把握
- ・改善策の推進

### 生活衛生分野

- ・セミナー・講習会の開催
- ・専門家派遣の実施 等

### ◆ その他生産性が低い分野 を中心として、事業分野別 にベストプラクティスを促進。

（事業分野別指針の策定  
事業分野別経営力向上  
推進機関の拡大）

業種毎の現状や課題に応じた対応

## 中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた対策 (厚生労働省・中小企業庁等において検討中の案)

### 1. 「働き方改革」の理解を図り、個別企業の相談に応じ、支援を届ける体制の強化 124億円（113億円）

#### （１）「働き方改革」の理解促進と相談支援体制の強化 71億円（62億円）

- 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に向けて、47都道府県に「働き方改革推進支援センター（仮称）」を設置し、労務管理等の専門家による個別相談援助等を実施するほか、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、支援を必要とする中小企業・小規模事業者に対応する。【12億円（7億円）】
- 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。【59億円（55億円）】

#### （２）地方自治体への支援 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・小規模事業者に対する取組を重点的に支援する。【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」実現に向けた対策 (厚生労働省・中小企業庁等において検討中の案)

### 2. 「働き方改革」実現に向けた社内環境整備等の支援 917億円（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 32億円（11億円）

- ① 時間外労働の上限規制に対応するため、就業規則の見直し、タイムカードの導入等を行う中小企業や、傘下企業を支援する中小企業団体に対する助成を行う。【32億円（11億円）】

#### （2）同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善 840億円（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。【4.6億円（新規）】
- ② 非正規雇用労働者の正社員化や処遇改善等を実施した事業主に対する助成を行う。【835億円（660億円）】

#### （3）産業医・産業保健機能の強化 45億円（36億円）

- ① 全国の産業保健総合支援センターにおける産業医・保健師などによる訪問指導の拡充、産業保健関係者や事業者向け産業保健研修の充実等により、中小企業等の産業保健活動を支援する。また、その活用促進のための事業者等への重点的・効果的な周知広報を行う。【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」実現に向けた対策 (厚生労働省・中小企業庁等において検討中の案)

### 3. 「働き方改革」実現に向けた取引条件改善や生産性向上のための支援 203億円（162億円）

#### (1) 中小企業・小規模事業者における取引条件の改善 14億円（14億円）

- ① 極端な短納期発注等の中小企業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。
- ② 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) 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 189億円（148億円）

- ① 最低賃金の引上げに向けて、専門家による業務改善方法の提案など、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための取組を進める。【50億円（12億円）】
- ② 生産性向上に資する人事評価制度・賃金制度を整備・実施し、生産性向上、従業員の賃金アップ等を実現した企業に対する助成を行う。【76億円（39億円）】
- ③ 転職・再就職者の採用拡大に取り組む事業主や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する助成等の支援により、中小企業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）】
- ④ 生産性向上等に関する計画を作成し、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、金融面・税制面等の支援を行う。
- ⑤ 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、労働生産性向上に資する設備等への投資により、雇用の安定・改善を図った企業に対する助成を行う。【制度要求】
- ⑥ 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」実現に向けた対策 (厚生労働省・中小企業庁等において検討中の案)

### 4. 人手不足への対応の支援 739億円(506億円)

#### (1) 女性、高齢者等が働きやすい環境整備 89億円(72億円)

- ① 「子育て安心プラン」に基づき、平成30年度からの5年間で女性就業率80%に対応できる保育の受け皿整備や保育人材の確保に取り組む。
- ② コンサルティングや助成措置などにより、仕事と家庭の両立支援に取り組む中小企業を支援する。【28億円(33億円)】
- ③ 女性活躍推進法に基づく一般事業主行動計画を策定し、女性活躍に関する取組や数値目標を達成した企業に対する助成を行う。【2.4億円(3.5億円)】
- ④ ハローワークの「生涯現役支援窓口」において高年齢求職者の支援を行うとともに、65歳以降の継続雇用延長や定年引上げ、雇用環境整備等を行う企業に対する助成を行う。【59億円(35億円)】

#### (2) 人材確保に向けたマッチング支援や雇用管理改善 146億円(141億円)

- ① 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の相談に応じ、マッチング支援を推進する。【26億円(16億円)】
- ② 商工会議所・商工会・中央会等の各地域の支援機関と連携し、地域のニーズに応じたマッチング、セミナー等を実施し、女性、高齢者、新卒等多様な人材確保を支援する。【28億円(17億円)】
- ③ 雇用管理制度の導入等を通じて従業員の離職率の低下に取り組む事業主等に対して助成する。【92億円(108億円)】

#### (3) 人材の育成・活用力の強化 504億円(293億円)

- ① 認定職業訓練、人材開発支援助成金を活用した企業内訓練、「生産性向上人材育成支援センター」におけるオーダーメイド型の在職者訓練や人材育成の相談対応など、総合的な事業主支援を実施する。【456億円(246億円)】
- ② 子育て女性のためのリカレント教育の講座、専門実践教育訓練給付対象講座等の多様化や、託児サービス付き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)】
- ③ 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。



## 中小企業・小規模事業者における「働き方改革」実現に向けた対策 (厚生労働省・中小企業庁等において検討中の案)

### 5. 業種別の取組 173億円 (101億円)

#### (1) 取引条件改善など業種ごとの取組の推進 111億円 (98億円)

- ① 自動車運送事業について、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、ガイドラインの策定、生産性向上に向けた措置、荷主の協力を確保するために必要な措置、支援策等を実施する。【45.7億円 (37.2億円)】
- ② 建設業について、発注者を含めた関係者で構成する協議会を設置するとともに、適切な工期設定や生産性の向上等に向けたガイドラインの策定、業界等の取組に対する支援を行う。【81.3億円 (63.3億円)】
- ③ 情報サービス業 (IT業界) について、官民共同で、実態把握、改善方策の推進等を行う。【1億円 (1.8億円)】

#### (2) 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 62億円 (3億円)

- ① 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、事業者が分野別の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、日本政策金融公庫等における低利融資や税制優遇を実施する。  
※介護、飲食業、宿泊業、小売業、道路貨物運送等
- ② 介護・生活衛生分野における生産性向上のためのガイドラインの作成・普及とともに、保育園等の業務のICT化の推進・医療従事者の勤務環境の改善を図る。【60億円 (3億円)】
- ③ 中小零細企業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のセミナーや個別相談等を実施する。【1.7億円 (新規)】