

中小企業・小規模事業者の 「働き方改革」に向けて

～ 政府の取組 ～

平成29年11月1日
大阪労働局雇用環境・均等部

もくじ

1. なぜ「働き方改革」なのか
2. 「働き方改革」では何が求められるのか
3. 「働き方改革」に取り組む中小企業への支援策は？ ⇒ 今後の政府の取組

＜参考＞ 現在利用できる支援策などの情報

1. なぜ「働き方改革」なのか

2. 「働き方改革」では何が求められるのか

3. 「働き方改革」に取り組む中小企業への支援策は？ ⇒ 今後の政府の取組

<参考> 現在利用できる支援策などの情報

「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
(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・高齢者等が働くため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) など
- 「働き方改革」とは、「魅力ある職場づくり」で
中小企業・小規模事業者が人手不足を解消するチャンス
※ 小規模事業者こそ、生産性・経営力の伸びしろ大

大阪の「働き方改革」

《大阪働き方改革にかかる今後の基本方針》（抜粋） （H28.10.31第2回大阪働き方改革推進会議）

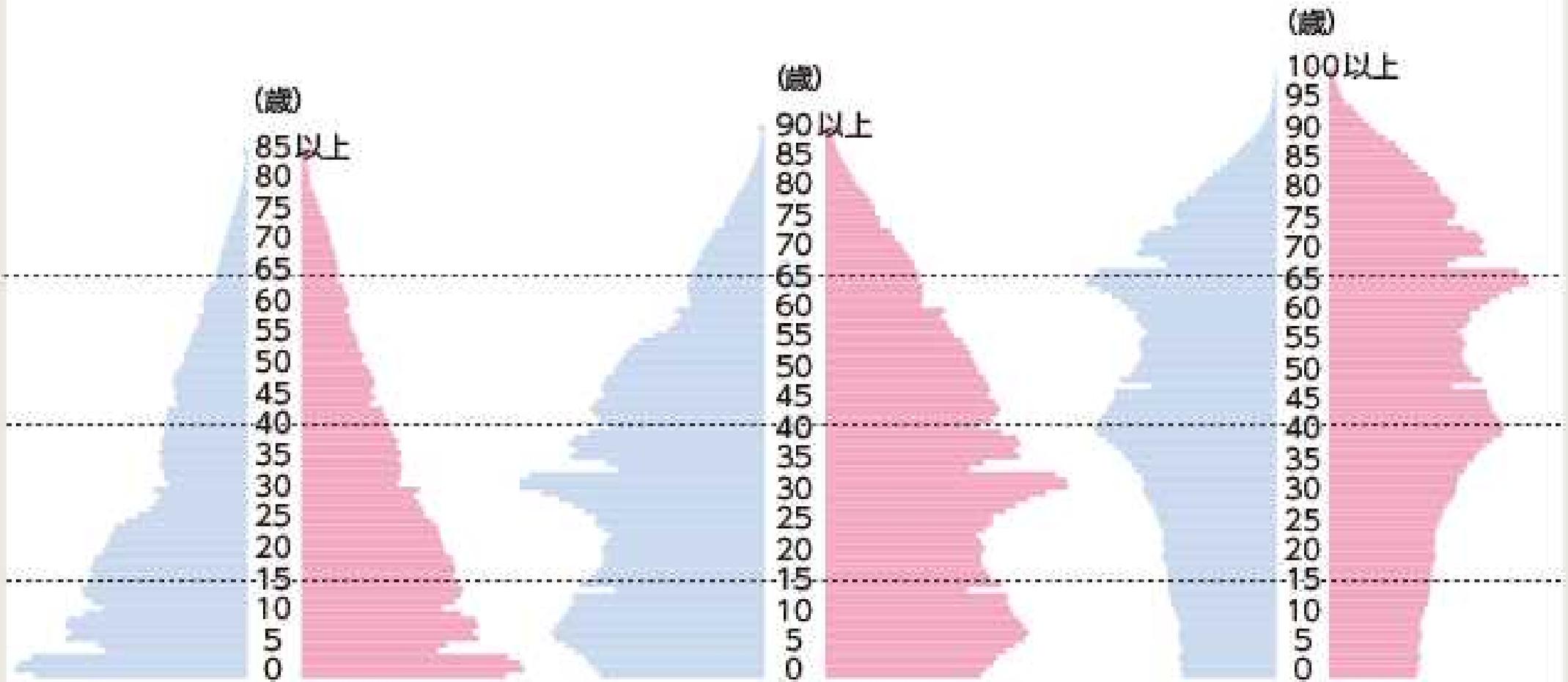
- 大阪は中小企業の割合が多い地域である。中小企業は、大企業と比較して賃金水準も低く、月間総労働時間数も多いなど労働条件が低い状況にあることから、中小企業において働き方改革を進めることにより、生産性と労働者世帯の購買力が向上すれば、大阪は、全国の中でも、働き方改革による、人材確保の好循環、経済社会の好循環の恩恵を強く受ける地域である。
- 大阪における経済社会・雇用労働情勢における最大の課題は、後述するように、女性の就業率が全国と比較して低いことと、20歳・30歳層の若者が東京圏に流出している点にある。また、非正規雇用労働問題、長時間労働など全国共通の課題が大阪においても重要課題となっている。

人口ピラミッドの変化

1950 (昭和25) 年

1980 (昭和55) 年

2014 (平成26) 年



資料：1950年及び1980年は総務省統計局「国勢調査（年齢不詳の人口を各歳にあん分して含めた。）」
2014年は総務省統計局「人口推計」

少子高齢化による労働力人口の減少・人手不足の現状

図1. 人手不足は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3. 労働人口は減少している

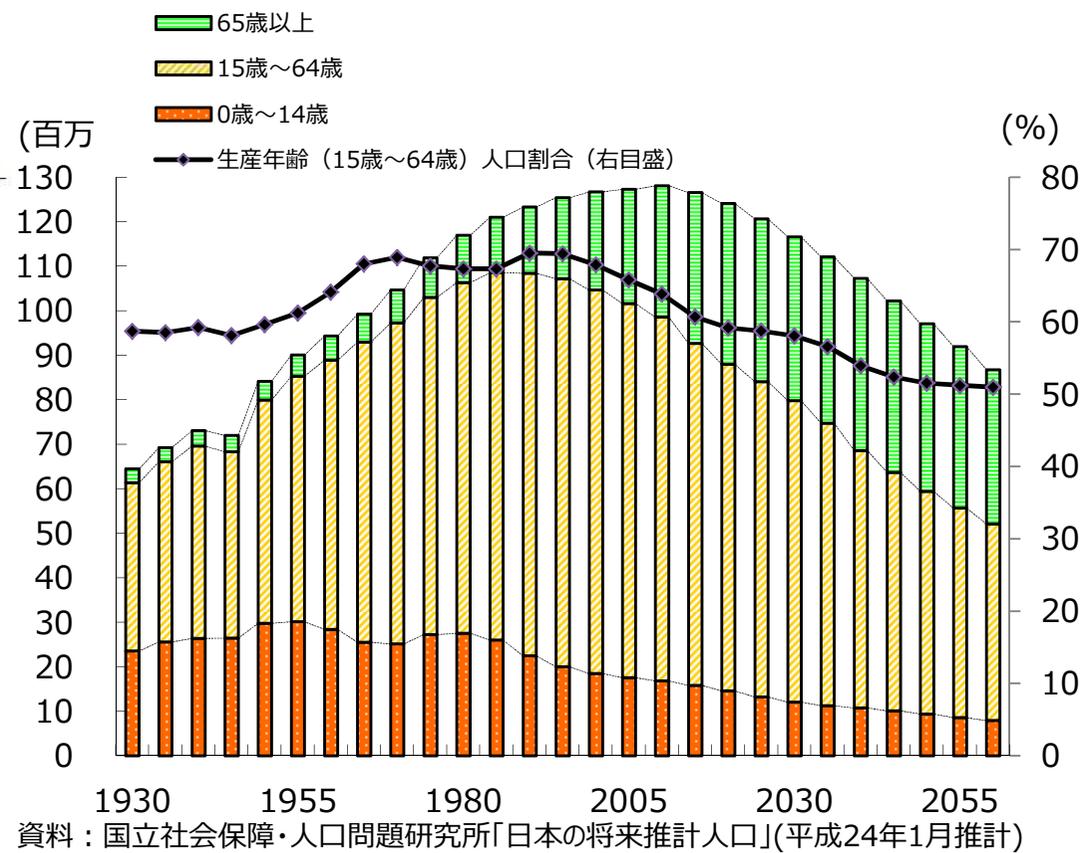
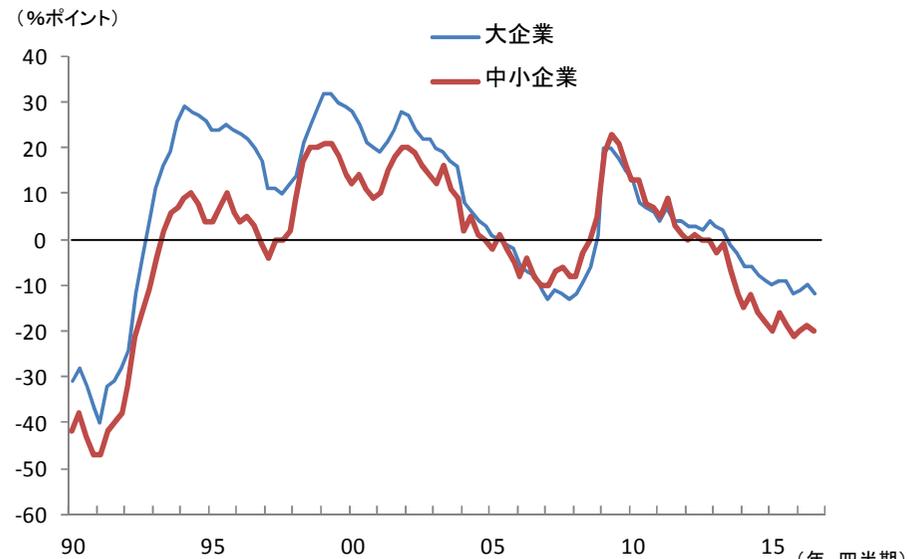


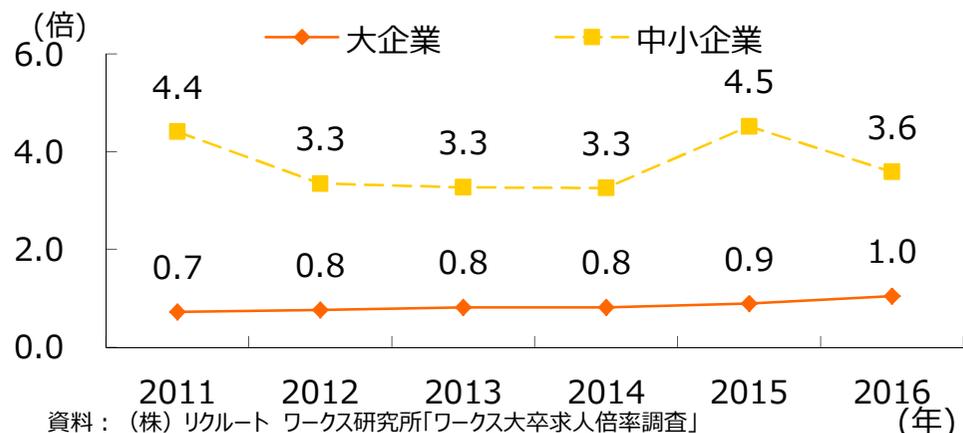
図2. 従業員の不足感は年々高まっている



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。

女性、若者、高齢者などの活躍をさらに促進

図1. 若者（大卒者）は大企業を希望



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3. 中小企業は中高年の雇用の割合が高い

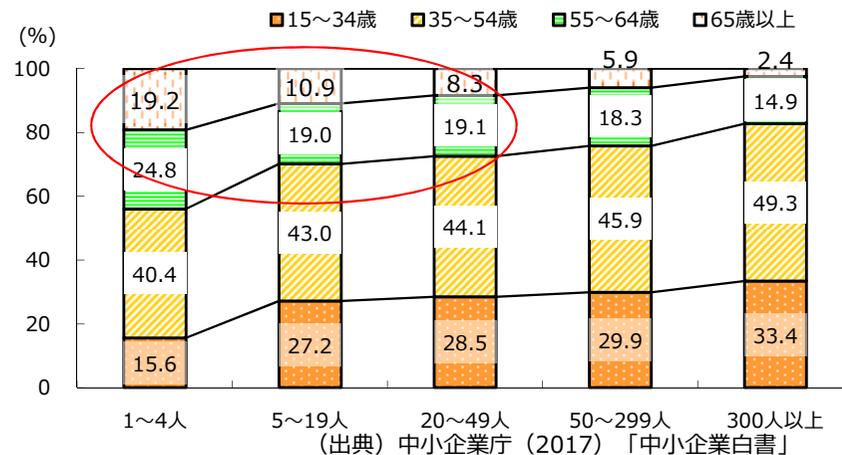
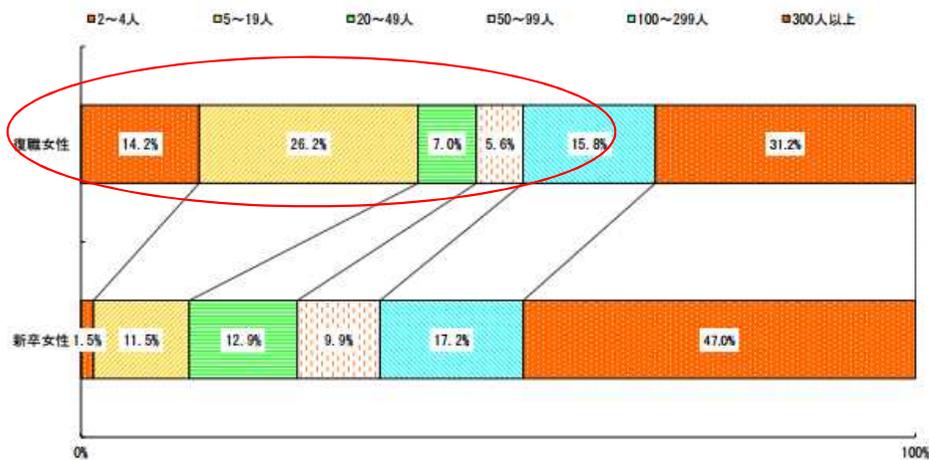
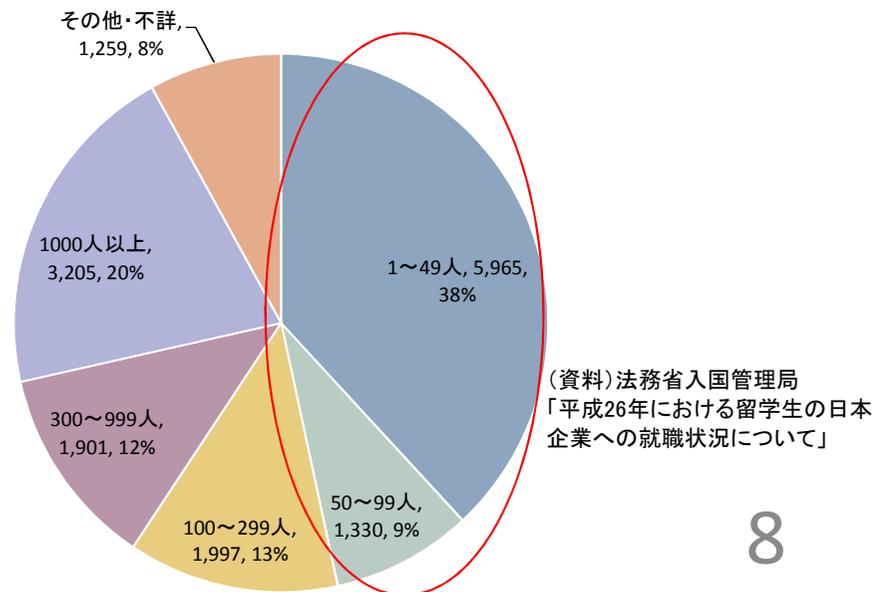


図2. 復職女性の就業先は中小企業の割合が高い



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」

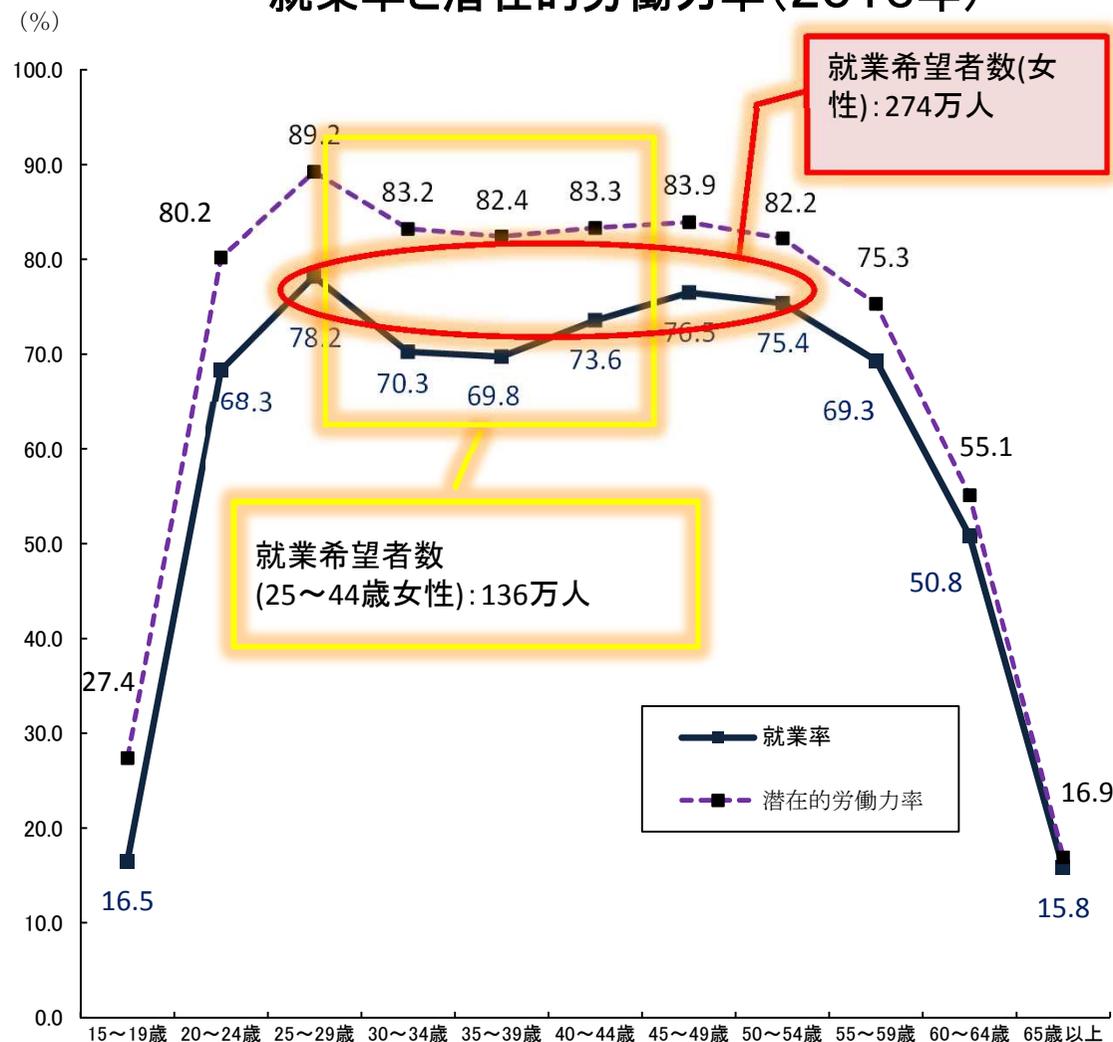
図4. 留学生の半数が中小企業に就職



(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」

育児期の女性の就業について

就業率と潜在的労働力率(2016年)



注) 潜在的労働力率 = $\frac{\text{就業者} + \text{失業者} + \text{就業希望者}}{\text{人口(15歳以上)}}$

子育て中の女性を雇用した企業の声から

お子さんの保育所のお迎えの時間や学校からの下校時間までの就業となることから、効率よく仕事を進めてくれるので、他の社員にも好影響があります

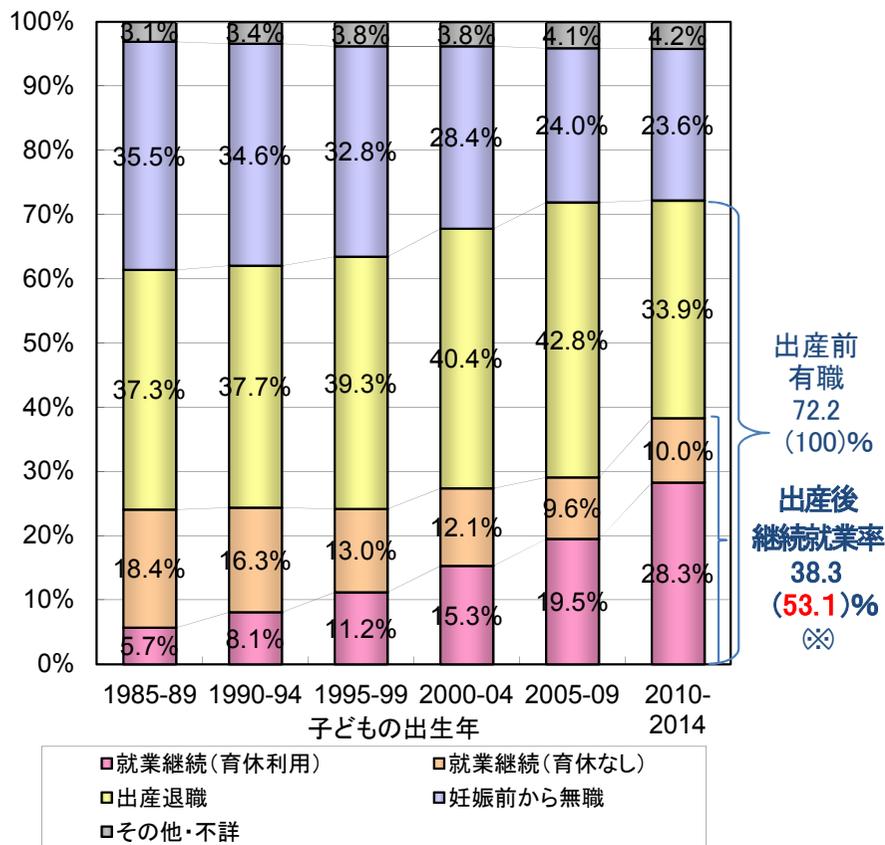
子育てが大変な中、働きに出る女性は仕事に積極的であり、責任感も強いです

(大阪マザーズハローワーク「子育て女性を雇用するためのガイドブック」より)
http://osaka-mother.jsite.mhlw.go.jp/jigyounushi/_119508/_119736.html

仕事と家庭の両立をめぐる現状

○ 約5割の女性が出産・育児により退職している。

【第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化】

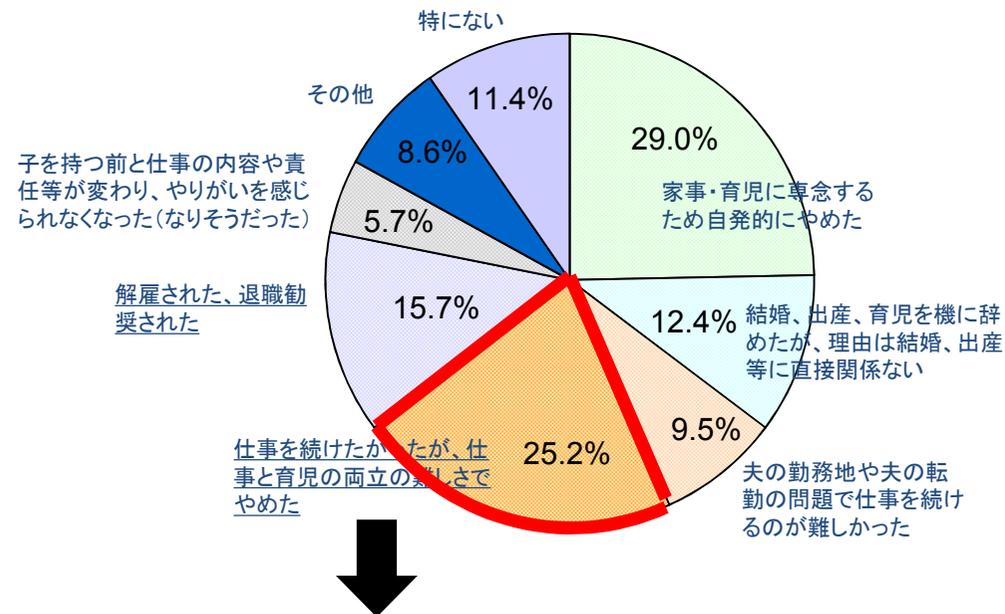


(資料出所) 国立社会保障・人口問題研究所
「第15回出生動向基本調査(夫婦調査)」

(※) ()内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

○ 妊娠・出産を機に退職した理由を見ると、「自発的に辞めた」が29%、「両立が難しかったので辞めた」が約25%

【妊娠・出産前後に退職した理由】

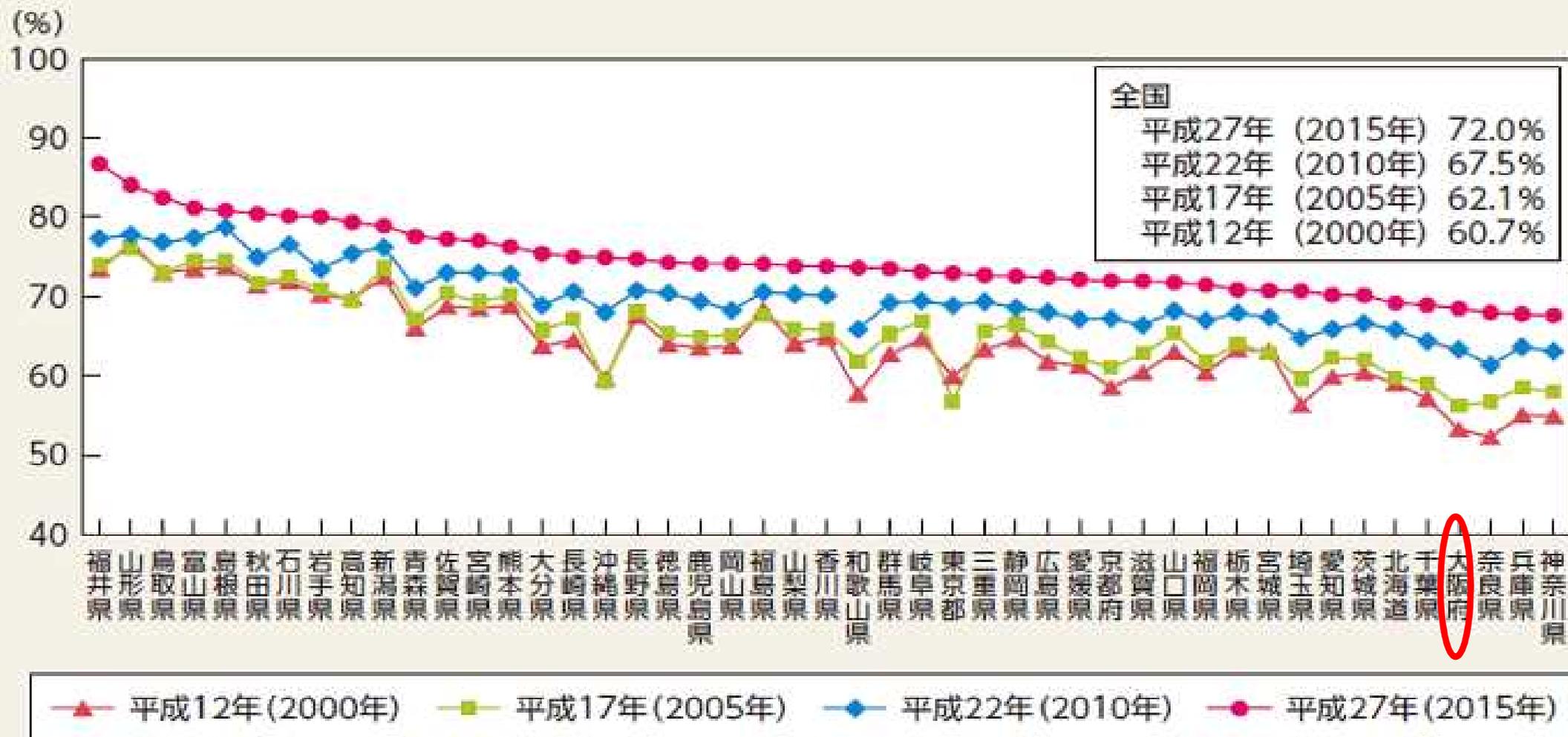


両立が難しかった具体的理由

- ①勤務時間があいそうもなかった(あわなかった) (56.6%)
- ②自分の体力がもたなそうだった(もたなかった) (39.6%)
- ③職場に両立を支援する雰囲気なかった (34.0%)
- ④子どもの病気等で度々休まざるを得なかった (26.4%)
- ⑤つわりや産後の不調など妊娠・出産にともなう体調不良のため (20.8%)
- ⑥育児休業を取れそうもなかった(取れなかった) (17.0%)
- ⑦保育園等に子どもを預けられそうもなかった(預けられなかった) (17.0%)

(資料出所) 三菱UFJリサーチ&コンサルティング
「平成27年度仕事と家庭の両立支援に関する実態把握のための調査研究事業報告書」

都道府県別 女性の就業率（25～44歳）の推移

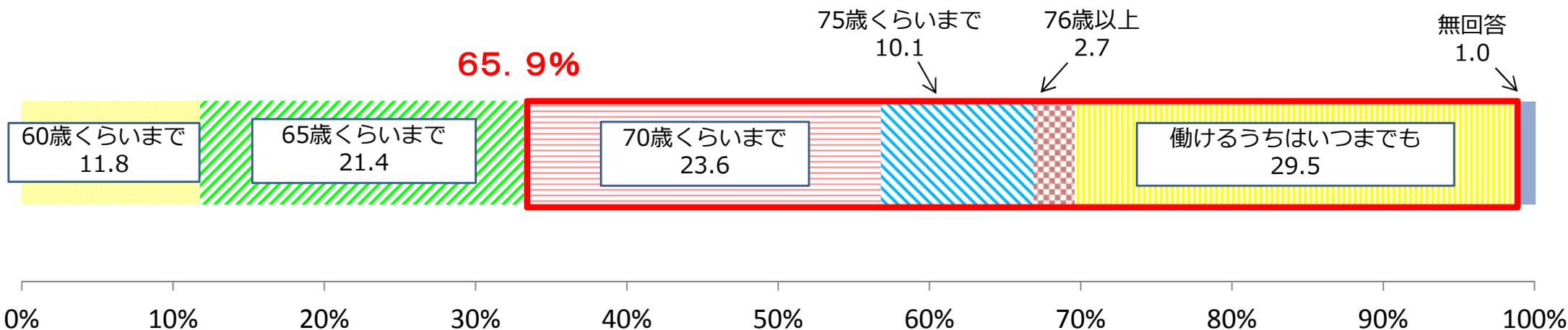


(備考) 1. 総務省「国勢調査」より作成。平成27年は抽出速報集計の数値。
 2. 平成12, 17年は就業状態不詳を含む総数から, 22, 27年は不詳を除いた総数から就業率を算出。

60歳以上の就労希望年齢と就労希望形態

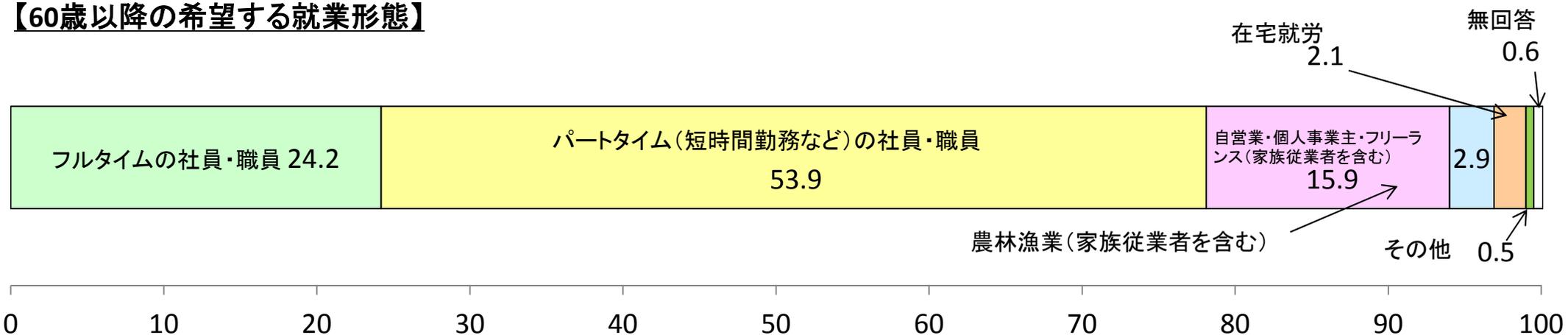
- 65歳を超えて働きたいと回答した人が約7割を占めている。
- 60歳以降の希望する就労形態として、パートタイムが最も多い。

【60歳以降の収入を伴う就労の意向と就労希望年齢】



資料出所:内閣府 「平成25年度 高齢者の地域社会への参加に関する意識調査」(平成25年)
 (注1)60歳以上の男女を対象とした調査(n=1,999)

【60歳以降の希望する就業形態】

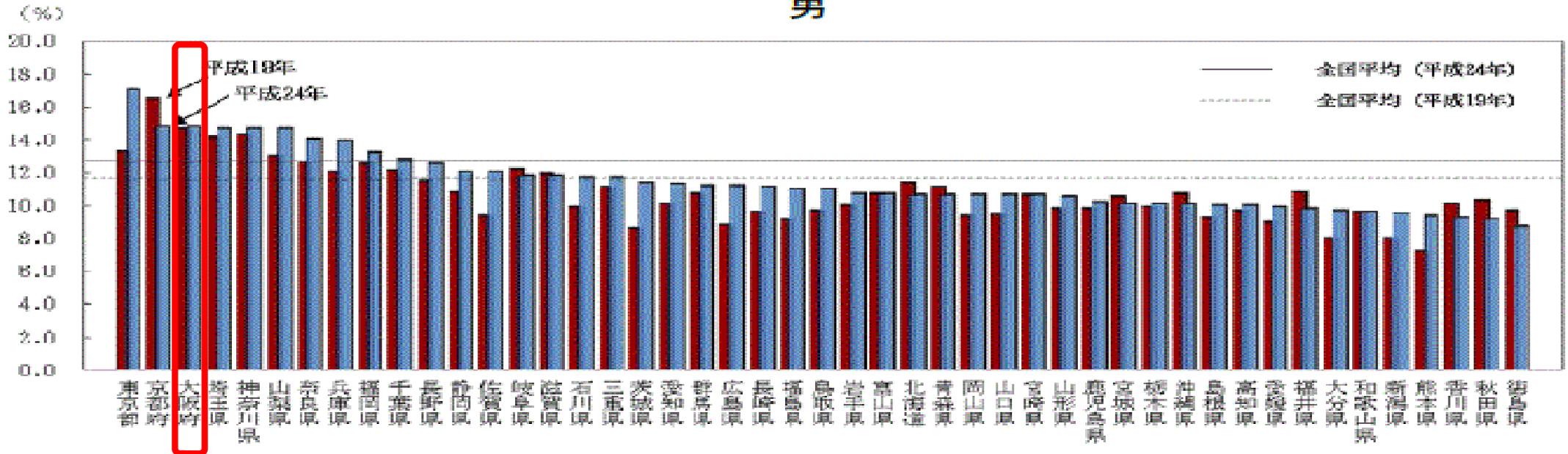


資料出所:内閣府 「平成25年度 高齢期に向けた「備え」に関する意識調査」(平成25年)

(注2) 35~64歳の男女を対象とした調査(n=2,214)。【60歳以降の希望する就業形態】の対象は35~64歳の男女のうち、60歳以降も収入を伴う就労の意向がある者。

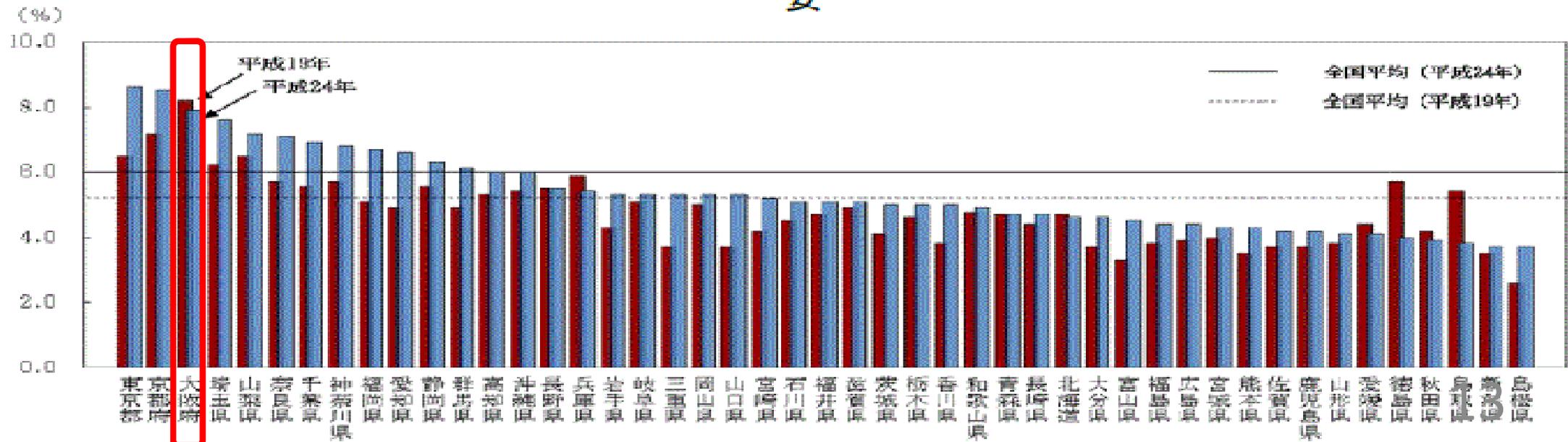
高齢者の男女、都道府県別就業希望者比率（平成19年、24年）

男



資料：就業構造基本調査／総務省統計トピックスNo.72

女



1. なぜ「働き方改革」なのか

2. 「働き方改革」では何が求められるのか

3. 「働き方改革」に取り組む中小企業への支援策は？ ⇒ 今後の政府の取組

<参考> 現在利用できる支援策などの情報

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. 賃金引き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

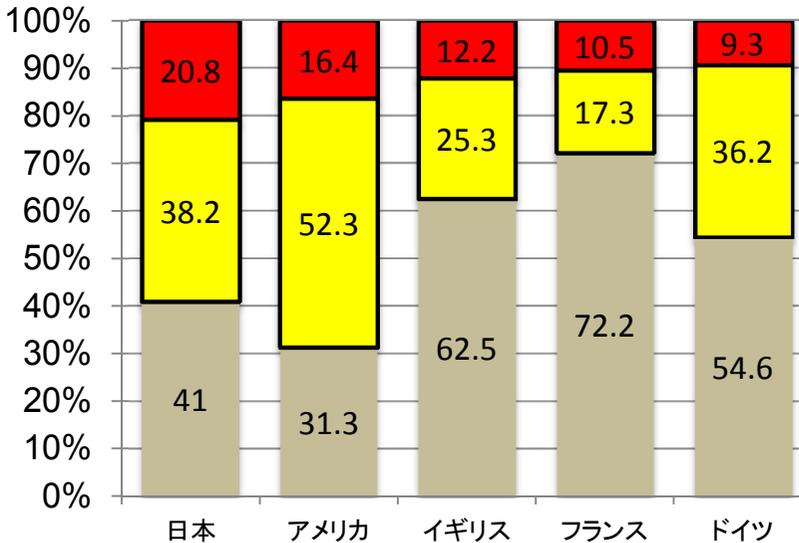
13. 10年先の未来を見据えたロードマップ

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、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)

■ 40時間未満 ■ 40～48時間 ■ 49時間以上



(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。

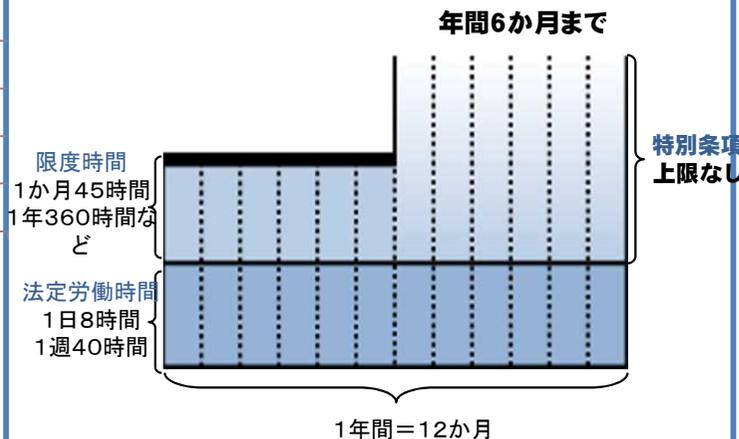
※ 端数処理のため、計100%とはならない(ドイツ)。

【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。



【改革後】

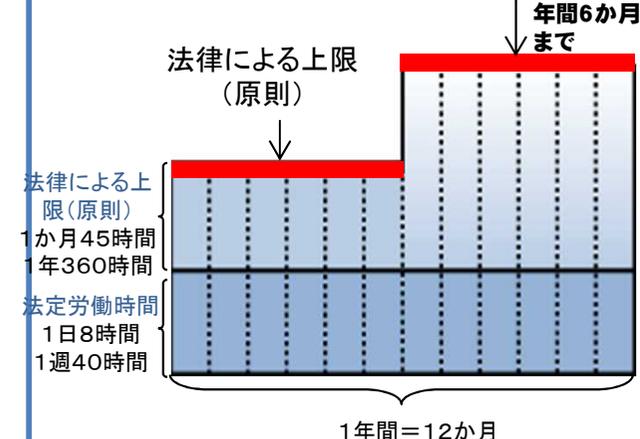
時間外労働の上限時間を法定化する。

(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

法律による上限(例外)

- ・年720時間
- ・複数月平均80時間
- ・月100時間未満



○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。)

○「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。

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(▲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%	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ぶ率が高い。

- 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



- 正規雇用と非正規雇用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】

- 中小企業は大企業と比べ、正規雇用と非正規雇用の賃金格差は大きくない

【課題】

- 正規雇用と非正規雇用の待遇差の理由が曖昧であり、賃金制度等が未整備な事業者も存在

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（考え方①）

働き方改革の基本的な考え方

- 「働き方改革」は、女性、若者、高齢者等、誰もが生きがいを感じられる「一億総活躍社会」実現の最大の鍵。 女性、若者、高齢者等の活躍を更に進めていくためには、

- ・ 長時間かつ硬直的な労働時間
- ・ 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の不合理な待遇差

を解消するとともに、労働生産性の向上や女性、若者の人材育成等が必要。

※ 労働時間については、欧米諸国と比較して、長時間労働となっている労働者の割合が高い

こうした考え方に基づき、厚生労働省においては、「時間外労働の上限規制」や「同一労働同一賃金」に関する法整備、労働生産性の向上に向けた支援や人材育成・活用力の強化等に取り組んでいる。

- また、「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。

人手不足の現状と働き方改革の必要性

- 大企業よりも人手不足感が強い中小企業・小規模事業者においては、生産性向上等に取り組むとともに、職場環境や待遇の改善などにより、「魅力ある職場づくり」が求められる。

- 「働き方改革」は、生産性向上・経営力向上や「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である（小規模事業者こそ、生産性・経営力の伸びしろが大きいことにも着目）。 19

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（考え方②）

中小企業・小規模事業者における課題

- 中小企業・小規模事業者において「働き方改革」を進めるに当たっては、以下のような課題。
 - ・ 労働法の基本的な考え方や「働き方改革」の必要性について、各地域の中小企業・小規模事業者に対して、隅々まで理解の浸透を図る必要
 - ※ 労働法は、原則として、労働者を雇用する企業が対象であり、同居の親族、役員のみから成るような小規模な事業者は対象とならないが、こうした事業者においても、「経営者等の働き方改革」含め、長時間労働の是正等の「働き方改革」に取り組む必要がある。
 - ・ 賃金制度等の事業所内環境の整備や、取引条件の改善、生産性・経営力の向上等による大企業との賃金格差の解消等を図る必要
 - ・ 中小企業・小規模事業者は、大企業より人手不足感が強いが、そのような中においても、労働時間の短縮に取り組む必要
 - ・ このほか、働き方改革の実現に当たっては、取引先企業や消費者を含む様々な立場における必要性への理解の促進をはじめ、業種ごとの特徴に応じた対応が必要
- こうしたことから、**中小企業・小規模事業者が「働き方改革」に前向きに取り組むことができるよう、国としても、「働き方改革」実現や人手不足への対応のための支援を行うことが必要**ではないか。
- なお、支援策の実施にあたっては、以下の観点に留意する必要がある。
 - ・ 経営目線での支援が重要であるという観点から、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、P D C Aサイクルを回していくこと

1. なぜ「働き方改革」なのか

2. 「働き方改革」では何が求められるのか

3. 「働き方改革」に取り組む中小企業への支援策は？ ⇒ 今後の政府の取組

<参考> 現在利用できる支援策などの情報

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、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. 人手不足への対応の支援

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。

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、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)】

参考：大阪労働局の取組例 ～ 金融機関との包括連携協定 ～

● 趣旨

地域の実情に応じた働き方改革をさらに進め、生産性向上を労働時間の短縮や賃上げにつなげるため、地域の産業に対する知見やネットワークを有する金融機関と連携

● 大阪労働局と金融機関との包括連携協定

- 平成28年8月2日 大阪信用金庫と締結 **【全国初※】**
- 平成28年10月21日 池田泉州銀行と締結
- 平成28年10月25日 りそな銀行、近畿大阪銀行と締結
- 平成29年5月16日 北おおさか信用金庫と協定締結

※ 平成29年6月末時点では、全国で8の労働局が18件の金融機関との連携協定を締結

1. なぜ「働き方改革」なのか
2. 「働き方改革」では何が求められるのか
3. 「働き方改革」に取り組む中小企業への支援策は？ ⇒ 今後の政府の取組

<参考> 現在利用できる支援策など

中小企業・小規模事業者の働き方改革に活用できる主な助成金①

● 雇用環境の整備関係の助成金		問い合わせ先
生産性向上に資する人事評価制度と賃金制度を整備する	人事評価改善等助成金	大阪労働局 助成金センター 06-7669-8900
65歳以上への定年引上げ等を実施する	65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）*	
高年齢者の雇用環境整備の措置を実施する	65歳超雇用推進助成金（高年齢者雇用環境整備支援コース）*	
高年齢の有期契約労働者を無期雇用に転換する	65歳超雇用推進助成金（高年齢者無期雇用転換コース）*	
雇用管理制度（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）を導入し、従業員の離職率の低下に取り組む、または介護事業主や保育事業主が賃金制度の整備等により従業員の離職率の低下に取り組む	職場定着支援助成金	* 印については高 齢・障害・求職者雇 用支援機構大阪支部 06-6383-0949
建設事業主が建設労働者に対する技能実習の受講や若年者及び女性の定着支援等を行う	建設労働者確保育成助成金	

中小企業・小規模事業者の働き方改革に活用できる主な助成金②

● 仕事と家庭の両立に取り組む場合の助成金		
男性労働者に育児休業を取得させる	両立支援等助成金（出生時両立支援コース）	大阪労働局 雇用環境・均等部 企画課 06-6941-4630
仕事と介護の両立支援に関する取組を行う	両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）	
育児休業代替要員を確保する、「育休復帰支援プラン」を策定・導入し、労働者に育児休業を取得させ、原職等に復帰させる	両立支援等助成金（育児休業等支援コース）	
育児・介護等を理由とした退職者の復職支援の取組を行う	両立支援等助成金（再雇用者評価処遇コース）	
女性が活躍しやすい職場環境を整備し、目標を達成する	両立支援等助成金（女性活躍加速化コース）	

● キャリアアップ・人材育成関係の助成金		
有期契約労働者等（契約社員・パート・派遣社員など）を正規雇用労働者等に転換または直接雇用する	キャリアアップ助成金（正社員化コース）	大阪労働局 助成金センター 06-7669-8900
有期契約労働者等に対して職業訓練を行う	キャリアアップ助成金（人材育成コース）	
労働生産性向上に資する訓練、若年者への訓練やOJTとOff-JTを組み合わせた訓練など訓練効果が高い訓練等を行う	人材開発支援助成金（特定訓練コース）	
人材開発支援助成金（特定訓練コース）以外の訓練等を行う	人材開発支援助成金（一般訓練コース）	
セルフ・キャリアドック制度、教育訓練休暇制度を導入する	人材開発支援助成金（キャリア形成支援制度導入コース）	
技能検定合格報奨金制度、社内検定制度、業界検定制度を導入する	人材開発支援助成金（職業能力検定制度導入コース）	

中小企業・小規模事業者の働き方改革に活用できる主な助成金③

● 労働時間・賃金関係等の助成金		
労働時間等の設定の改善により、所定外労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進を図る	職場意識改善助成金（職場環境改善コース）	大阪労働局 雇用環境・均等部 企画課 06-6941-4630
労働時間等の設定の改善により、所定労働時間の短縮を図る	職場意識改善助成金（所定労働時間短縮コース）	
労働時間等の設定の改善により、時間外労働の上限設定に取り組む	職場意識改善助成金（時間外労働上限設定コース）	
労働時間等の設定の改善を図り、過重労働の防止及び長時間労働の抑制に向け勤務間インターバルの導入に取り組む	職場意識改善助成金（勤務間インターバル導入コース）	
労働時間等の設定の改善及び仕事と生活の調和の推進のため、在宅又はサテライトオフィスにおいて就業するテレワークに取り組む	職場意識改善助成金（テレワークコース）	
事業所内の最も低い時間給を計画的に引き上げる	中小企業最低賃金引上げ支援対策費補助金（業務改善助成金）	
すべてまたは（雇用形態別等）一部の有期契約労働者等（契約社員・パート・派遣社員など）の基本給の賃金テーブルを改定し、2%以上増額させる	キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）	大阪労働局 助成金センター 06-7669-8900
有期契約労働者等を対象に「法定外の健康診断制度」を新たに規定し、延べ4人以上実施する	キャリアアップ助成金（健康診断制度コース）	
有期契約労働者等に関して正規雇用労働者と共通の職務等に応じた賃金規定等を作成し、適用する	キャリアアップ助成金（賃金規定等共通化コース）	
有期契約労働者等に関して正規雇用労働者と共通の諸手当制度を新たに設け、適用する	キャリアアップ助成金（諸手当制度共通化コース）	
労使合意に基づく社会保険の適用拡大の措置により、有期契約労働者等を新たに被保険者とし、基本給を増額する	キャリアアップ助成金（選択的適用拡大導入時処遇改善コース）	
短時間労働者の週所定労働時間を延長し、新たに社会保険を適用する	キャリアアップ助成金（短時間労働者労働時間延長コース）	

中小企業・小規模事業者の働き方改革に関連するウェブサイト①

<厚生労働省・大阪労働局関係>

労働条件全般		
働き方・休み方改善ポータルサイト	企業や社員が「働き方」や「休み方」を自己診断することで、自らの「働き方」や「休み方」を「見える化」し、改善のヒントを見つけられるサイト	http://work-holiday.mhlw.go.jp/
スタートアップ労働条件	事業者のための労務管理・安全衛生管理診断サイト	http://www.startup-roudou.mhlw.go.jp/index.html
確かめよう労働条件	労働条件に関する総合情報サイト	http://www.check-roudou.mhlw.go.jp/
こころの耳	働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト	http://kokoro.mhlw.go.jp/
あかるい職場応援団	パワハラ対策についての総合情報サイト	https://no-pawahara.mhlw.go.jp/
最低賃金総合相談支援センター	経営管理や労務管理の専門家による無料相談・専門家派遣（大阪労働局委託）	http://www.langate.co.jp/onestop/index.html
多様な働き方		
多様な人材活用で輝く企業応援サイト	優秀な人材の確保・定着やモチベーションの向上を図るため、パート・契約社員・派遣社員の正社員化、処遇の改善、人材育成、多様な働き方の推進などに取り組む企業の事例を紹介	http://tayou-jinkatsu.mhlw.go.jp/index.html
パート労働ポータルサイト	パートタイム労働者の活躍・企業の活力のために	https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/
短時間正社員制度導入支援ナビ	短時間正社員制度の導入手順、運用改善、導入企業事例	https://part-tanjikan.mhlw.go.jp/navi/
有期契約労働者の無期転換ポータルサイト	無期転換を円滑にサポート	http://muki.mhlw.go.jp/
職務分析・職務評価普及事業	パートタイム労働者と正社員との均等・均衡待遇の状況を確認することや、パートタイム労働者の人事制度を見直す上で、有効な職務評価のコンサルタントを企業に派遣（厚生労働省委託）	http://www.part-estimation.jp/
非正規雇用労働者待遇改善支援	事業主を支援するため個別相談対応及び企業訪問による個別コンサルティング（大阪労働局委託）	http://www.langate.co.jp/hi-kaizen/index.html



中小企業・小規模事業者の働き方改革に関連するウェブサイト②

女性・若者・高齢者、仕事と家庭の両立

女性の活躍・両立支援総合サイト	<ul style="list-style-type: none"> ● 女性の活躍推進企業データベース ● ポジティブ・アクション情報ポータルサイト ● 両立支援のひろば 	http://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/index.html
中小企業のための女性活躍推進サポート	女性活躍推進法に基づく課題分析、行動計画策定、認定取得等について中小企業を対象に説明会や電話相談、企業訪問等を実施（厚生労働省委託）	http://www.josei-suishin.com/
若者雇用促進総合サイト	若者雇用促進法に基づいて職場情報の提供を行う企業の情報を検索できるデータベース	https://wakamono-koyou-sokushin.mhlw.go.jp/search/service/top.action
65歳超雇用推進マニュアル	65歳以上への定年引上げ、65歳を超える継続雇用延長、定年制の廃止、再就職の受入れなどに関して、制度を見直す手順や、企業事例、チェックリストなど役に立つ情報（高齢・障害・求職者雇用支援機構）	http://www.jeed.or.jp/elderly/data/manual.html
中小企業のための育児・介護支援プラン導入支援事業	仕事と育児介護の両立環境整備を「育児プランナー」「介護プランナー」が支援（厚生労働省委託）	http://ikuji-kaigo.com/
イクメンプロジェクト	イクメン・イクボスに関する情報発信	https://ikumen-project.mhlw.go.jp/
転職に関する雇用管理のヒントと手法	仕事と家庭の両立の観点から企業が転職のあり方を見直す際の参考資料	http://www.mhlw.go.jp/stf/shingi2/0000160213.html



<中小企業庁・近畿経済産業局関係>

ミラサポ（未来の企業★応援サイト）	中小企業・小規模事業者の未来をサポートするサイト・補助金等の国や公的機関の支援施策情報の提供など（中小企業庁委託）	https://www.mirasapo.jp/
大阪府よろず支援拠点	中小企業・小規模事業者の経営のお悩みを解決するための無料相談窓口（（公財）大阪産業振興機構が運営）	https://www.yorozu-osaka.jp/
下請かけこみ寺	中小企業の取引上の様々な悩み相談を受付（中小企業庁委託（公益）大阪産業振興機構が運営）	http://www.mydome.jp/deal/support/kakekomi.html

～ ありがとうございます ～



ユースエール	若者応援宣言企業	えるぼし	くるみん	プラチナくるみん
<p>若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定しています。</p> <p>認定した企業に対して情報発信を後押しすることなどによって、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図ります。</p>	<p>一定の労務管理の体制が整備されており、若者（35歳未満）を採用・育成するために求人の申込み又は募集を行っており、通常の求人情報よりも詳細な企業情報・採用情報を公表する中小企業を「若者応援宣言企業」として、積極的にマッチングやPR等を行う事業です。「若者応援宣言企業」は事業所ごとに行っていただきます。</p>	<p>女性活躍推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、女性の活躍に関する取組の実施状況が優良な企業については、申請により、厚生労働大臣の認定を受けることができます。</p>	<p>次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。</p>	<p>くるみん認定を既に関受、相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取組を行っている企業を評価するものです。</p>

☆大阪労働局では「働き方改革宣言」も募集中

