

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み状況について

「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)**

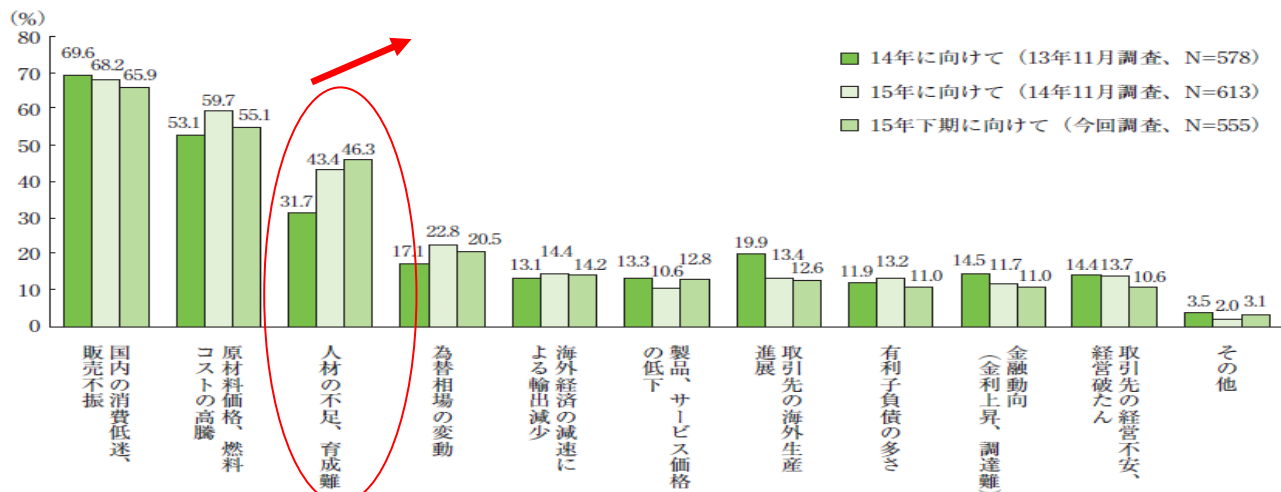
低賃金と不安定な雇用(非正規雇用)等

○ 「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

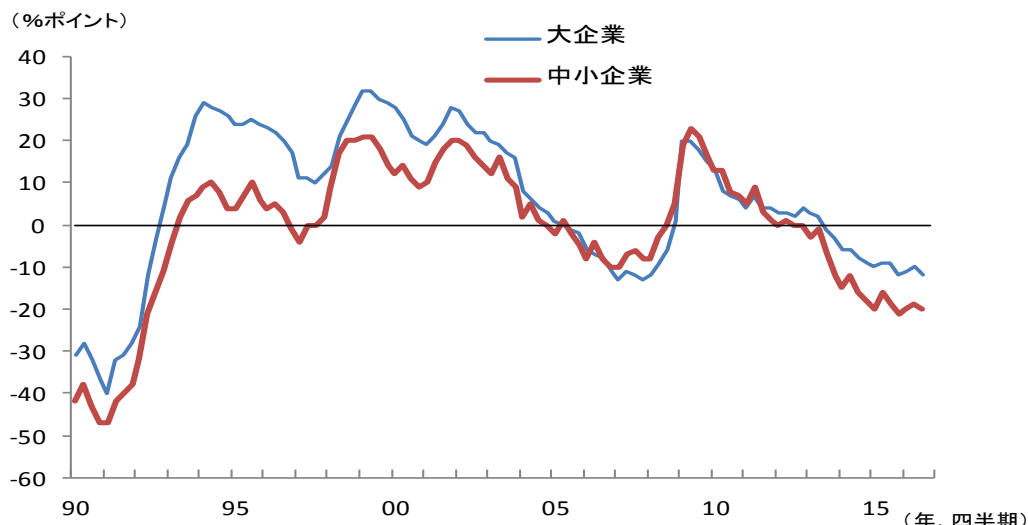
図 1. 人手不足は中小企業の経営上の不安要素



(注) 複数回答 (最大3つまで) のため、合計は100%を超える。

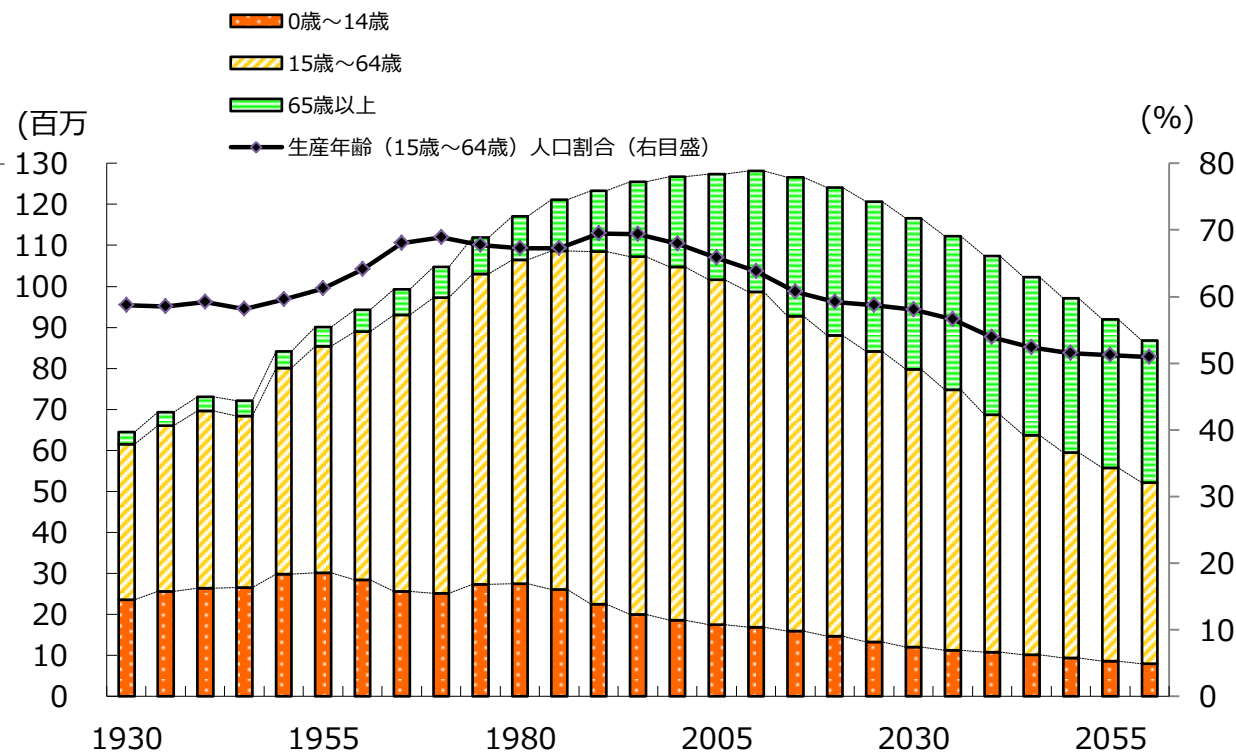
(出典) 日本政策金融公庫「2015年下期の中小企業の景況見通し」

図 2. 従業員の過不足感は年々高まっている



(出典) 日本銀行「第170回全国企業短期経済観測調査」

図 3. 労働人口は減少している

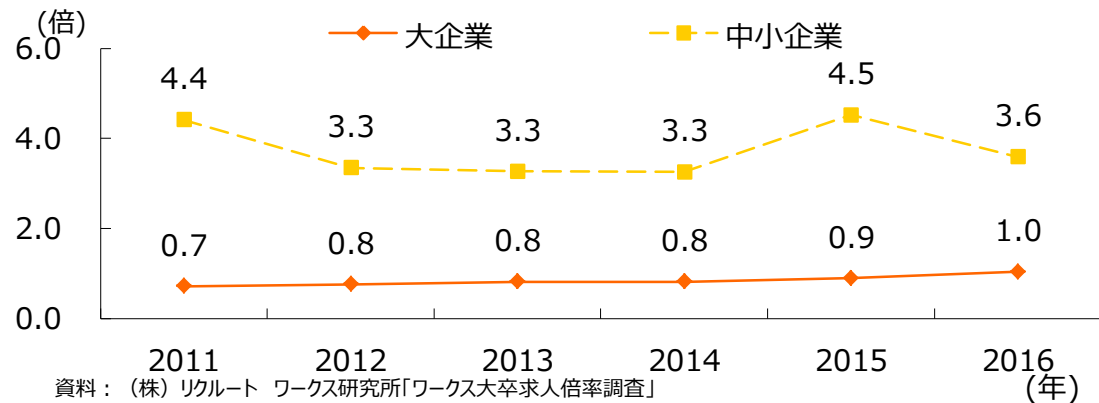


資料：国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口」(平成24年1月推計)

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

図5. 若者（大卒者）は大企業を希望

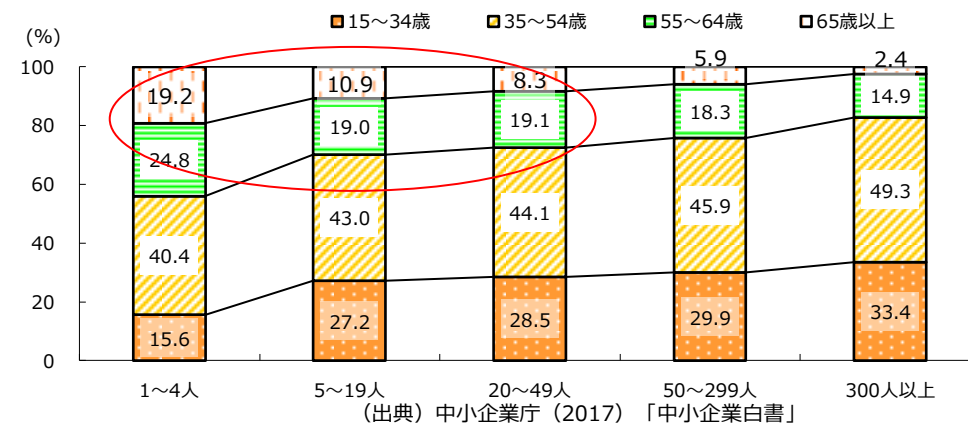


資料：(株)リクルート ワークス研究所「ワークス大卒求人倍率調査」

(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。

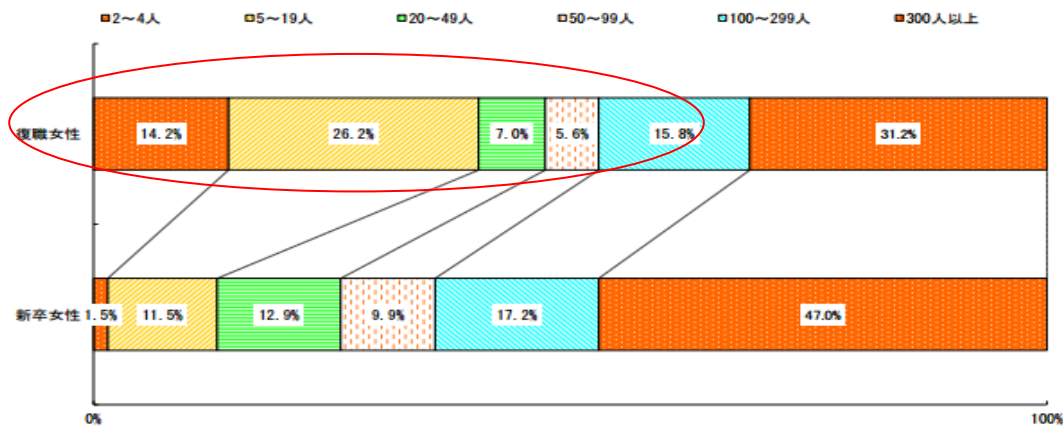
(出典) リクルートワークス研究所「第33回ワークス大卒求人倍率調査(2017年卒)」

図7. 中小企業は中高年の雇用の割合が高い



(出典) 中小企業庁(2017)「中小企業白書」

図6. 復職女性の就業先は中小企業の割合が高い

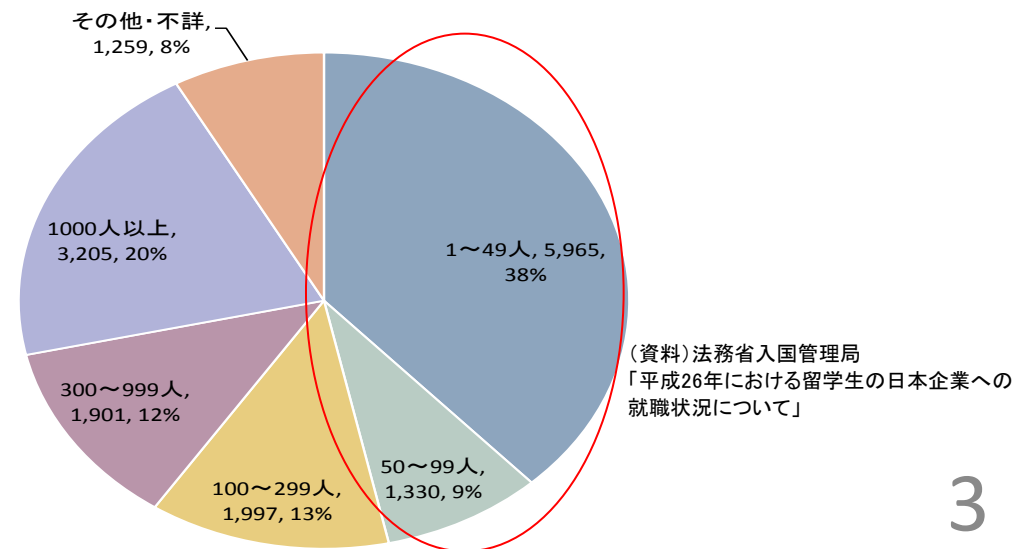


資料：総務省「平成24年就業構造基本調査」

(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8. 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」

(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]バースアップが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

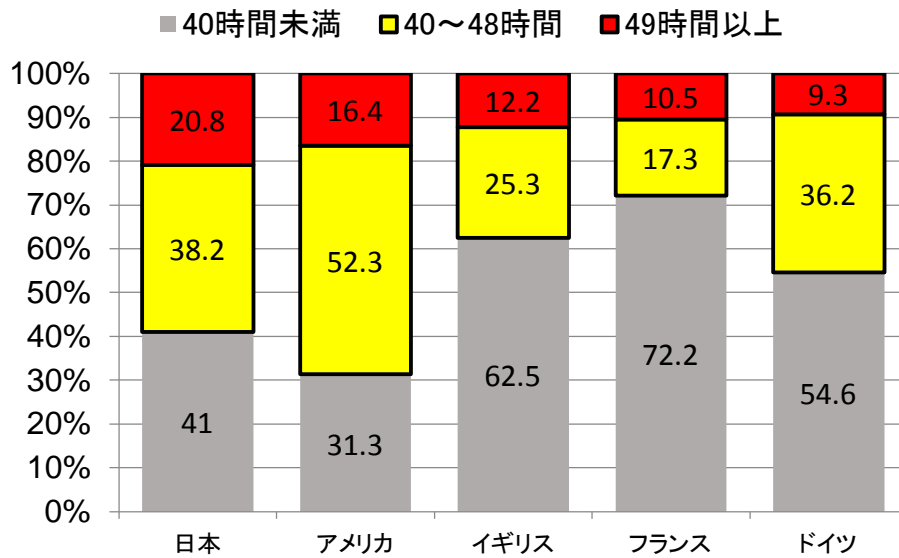
12. 外国人材の受入れ

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

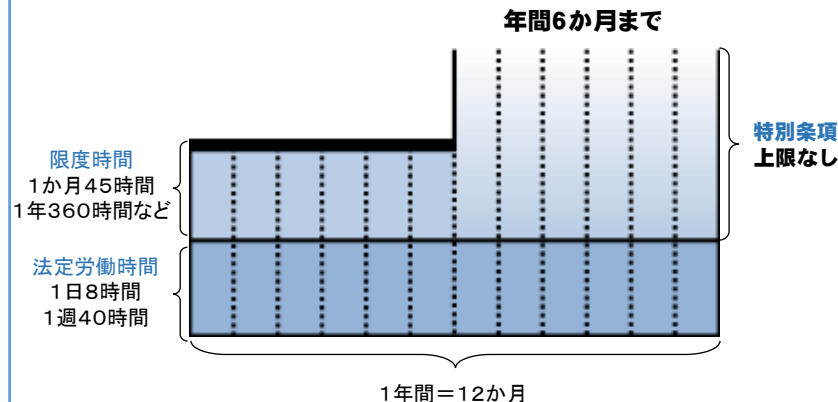
大臣告示で、限度時間を定めている。

(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。)

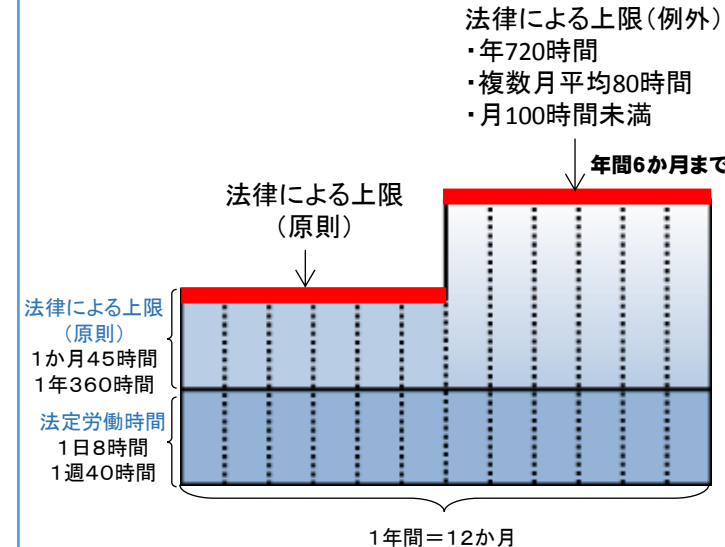
【改革後】

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。

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



同一労働同一賃金



- 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。

- 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）。**

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

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)】