

参考資料 (厚生労働省)

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

- ・ 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

- ・ **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

- ・ **労働時間の管理**をしていない
- ・ 「上司より後で帰宅」「長時間労働は美德」等の慣行がある
- ・ 従業員が定着しない

- ・ **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

- ・ 効率の良い設備を導入する**投資が困難**

- ・ **業界ごとの慣習、特殊性**がある

対応策

【支援体制構築】
働き方改革の理解と
支援体制の強化

①人手不足への対応

②雇用管理の見直し等

③取引条件改善

④生産性向上

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<u>中小企業の魅力等の発信</u>により、<u>若年層を中心に求職者の掘り起こしを行う</u>。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、<u>重点的に人材を紹介</u>するほか、求人担当制で<u>フォローアップを徹底</u>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、<u>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</u>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、<u>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</u>する。	19億円 (17億円)
④ <u>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</u>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、 <u>業界団体による人材育成に係る専門的支援を実施</u> し、しっかりと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 <u>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</u> 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 <u>オーダーメイド型の訓練や人材育成の相談対応</u> など、中小企業等の人材育成を支援する。	456億円 (246億円)
③ <u>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</u> 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、 <u>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</u> 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、 <u>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</u> (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、 <u>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</u> に取り組む。	
② <u>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</u> 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 <u>高年齢求職者の支援、定年制の廃止や定年引上げ</u> 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）

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、 <u>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</u> する。 | |
| ② <u>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</u> 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、 <u>厳正に対処</u> していく。
また、 <u>法令違反には至らないものの改善が望ましい事案</u> については、 <u>大企業等発注側へのヒアリング</u> や、 <u>経営トップへの改善要請を検討</u> 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、 <u>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</u> 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、 <u>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</u> 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 <u>好事例を収集し、公表</u> 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はないよう、 <u>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</u> 。また、 <u>地方自治体に対しても要請文を発出し、周知を図る</u> 。 | |

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 <u>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</u>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 <u>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。</u>	
	⑩ <u>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</u>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 <u>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</u>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<u>転職者を受け入れて行う能力開発や賃金アップ</u>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<u>後継者不在企業に対するマッチング支援等</u>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<u>設備投資資金を補助</u>。【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<u>税制を優遇（拡充予定）</u>。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）

- | | |
|--|-------------------------|
| <p>① 自動車運送事業について、<u>機械荷役への転換による荷役時間の削減等</u>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<u>行動計画を策定・実施</u>する。</p> <p>特に、トラック運送事業については、<u>荷待ち時間・荷役時間の削減、集配経路の見直し</u>など、ドライバーの長時間労働是正のために<u>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</u>、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。</p> | <p>47億円
(37億円)</p> |
| <p>② 建設業について、<u>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</u>するとともに、<u>若者や女性等への訓練</u>など、人材確保に取り組む事業者への助成等を行う。</p> | <p>83億円
(63億円)</p> |
| <p>③ 情報サービス業(IT業界)について、<u>業務特性など時間外労働が生ずる要因の把握・分析</u>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。</p> | <p>1 億円
(1.8億円)</p> |

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

相談体制・支援体制の強化、人手不足への対応

○ よろず支援拠点【50億円】＜30当初＞

- 生産性向上や人手不足への対応など、経営上のあらゆる課題について、専門家が相談に対応。
- 経営課題に応じた適切な支援機関を紹介

○ 働き方改革推進支援センター【15億円】＜30当初＞

- 労務管理に関する課題について、社会保険労務士等の専門家が相談に対応。様々な関係機関と連携し、出張相談会やセミナー等を実施。

生産性向上のための支援

◆ 予算

○ ものづくり・商業・サービス補助金【1,000億円】＜29補正＞

- 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。

○ IT導入補助金【500億円】＜29補正＞

- 生産性向上に資するITツール（ソフトウェア）の導入を支援。

○ 小規模事業者持続化補助金【100億円】＜29補正＞

- 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を支援。

○ 業務改善助成金【6億円】＜29補正＞【8.6億円】＜30当初＞

- 生産性向上に資する設備・機器の導入等を行うとともに、事業場内最低賃金を引き上げた企業を支援。

◆ 税

○ 中小企業の投資を後押しする大胆な固定資産税の特例【新規】

- 生産性向上特別措置法案に基づき、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、自治体の判断により固定資産税を軽減（ゼロ～1/2）。
- これに合わせ、ものづくり補助金等の予算措置を拡大・重点支援

○ 所得拡大促進税制【延長・拡充】

- 1.5%以上の賃上げを行った中小企業に前年度からの給与増加額の15%を法人税から税額控除。さらに、2.5%以上の賃上げに加えて人的投資や生産性向上に取り組む企業には税額控除率を25%に上乘せ。

○ 中小企業・小規模事業者人手不足対応ガイドライン

- 人手不足に取り組む中小企業の好事例（多様な人材が活躍できる職場づくりや、IT・設備投資による業務効率化等）を業種や企業規模ごとに整理。

雇用管理の見直し等の支援

○ 時間外労働等改善助成金【35億円】＜30当初＞

- 出退勤管理のソフトウェア導入・更新費用、専門家による業務効率化指導、生産工程の自動化・省力化等、労働時間短縮や生産性向上を支援。

○ キャリアアップ助成金【923億円】＜30当初＞

- 非正規雇用労働者の正社員化や賃金規定等の増額改定、正規雇用労働者との賃金規定・諸手当制度の共通化等の取組を支援。

魅力ある職場づくりのための支援

○ 両立支援等助成金【25億円】＜30当初＞

- 育児休業の円滑な取得・職場復帰の支援や代替要員の確保を行った企業を支援。

○ 育児・介護支援プラン導入支援事業【3.1億円】＜30当初＞

- 社労士等の育児・介護プランナーが、育児・介護休業からの復帰プランの策定を支援。

○ 65歳超雇用推進助成金【44億円】＜30当初＞

- 65歳以降の継続雇用延長や定年引上げ、高齢者向けの設備導入を行う企業を支援。

○ 人材確保等支援助成金【92億円】＜30当初＞

- 雇用管理制度の導入、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を支援。

○ 産業保健関係助成金【45億円】＜30当初＞

- 社員の健康づくりのための取組を支援。

○ 人材開発支援助成金【409億円】＜30当初＞

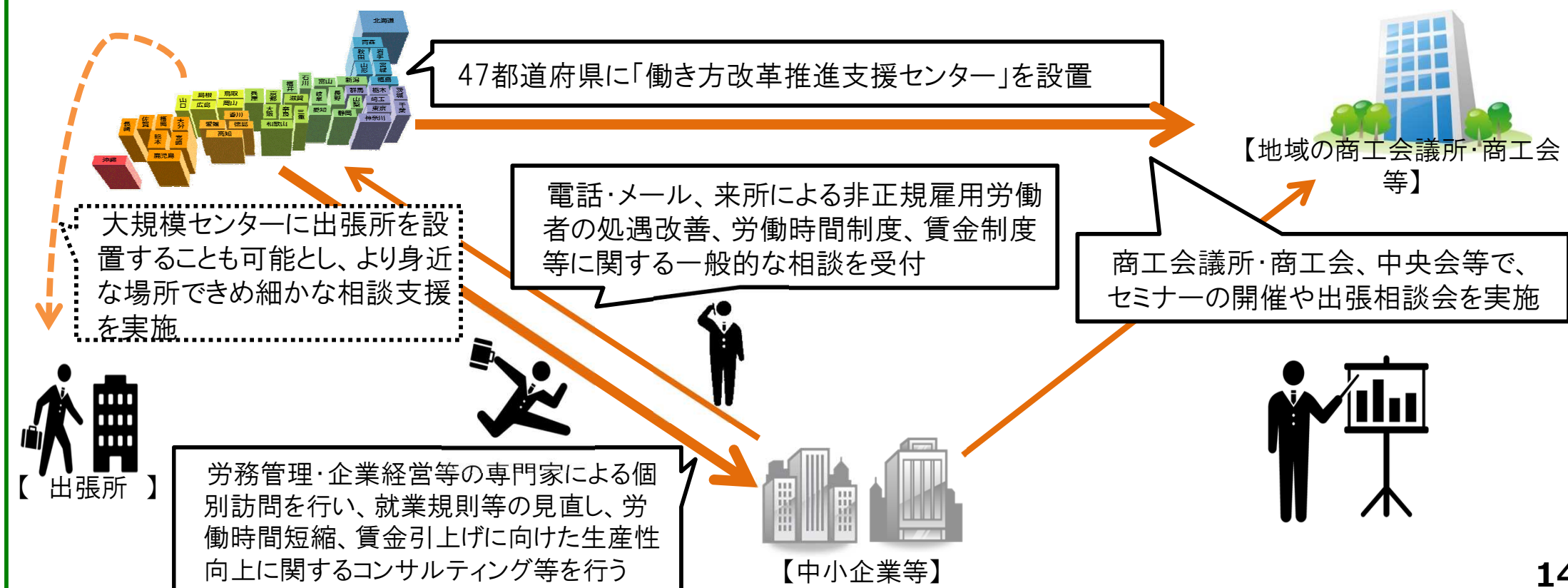
- 通常の業務を離れて行う社員訓練（OFF-JT）や通常の業務の中で行う社員訓練（OJT）について、経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

平成30年度予算額 1,546,447千円(694,146千円)

- ①「同一労働同一賃金ガイドライン案」等を参考とした企業における非正規雇用労働者の処遇改善
- ②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た弾力的な労働時間制度の構築や生産性向上による賃金引上げ
- ③人材の定着確保・育成を目的とした雇用管理改善や業種の特性に応じた業務プロセス等の見直し等による人材不足対応に資する労務管理に関する技術的な相談など総合的な支援を行うため、民間団体等の委託により、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、関係機関と連携を図りつつ、労務管理・企業経営等の専門家による個別相談援助や電話相談等を実施するとともに、商工会議所・商工会・中央会等におけるセミナー・出張相談会を実施する。また、大規模センターに出張所を設置することも可能とし、より身近な場所できめ細かな相談支援を実施する。

働き方改革推進支援センターの設置



働き方改革に対応するための中小企業・小規模事業者支援について

都道府県などが主催した地域の関係会議

各都道府県内の企業に対し、**幅広く周知**

働き方改革推進支援センター

協働

各都道府県に47箇所設置
【常駐型専門家57人 派遣型専門家151人】

- 窓口相談等による個別支援（常駐型専門家）
 - ・ 労務管理のアドバイス、36協定や就業規則の支援等
- 企業訪問支援（派遣型専門家）
- 出張相談会（商工会議所等と連携）

- 事業主向けセミナー（商工会議所等と連携）
 - ・ 改正法等の周知
 - ・ 改善事例の紹介 等

【専門家による支援】

就業規則等の整備方法や
助成金の活用などを含め
たアドバイス

連携

経営指導員等
向けの労務管
理に関する
セミナー

（厚生労働省
委託事業）

経営支援

（生産性向上、IT導入、人材確保 等）

【よろず支援拠点】

生産性向上、IT投資、企業経営等に関する相談について、企業経営の専門家と連携を図り一体的に支援

【商工会・商工会議所・中央会】

- ・ 会員企業が労務管理に関する相談がある場合にセンターを紹介
- ・ 事業主向けセミナーの共同開催
- ・ 会員数：商工会：81万者、
商工会議所125万者、
中央会：262万者

時間外労働等
改善助成金等
（時間外労働上限
設定コース・団
体推進コース）

- ・ 無駄な業務の削減・合理化、機械・設備導入等による業務プロセスの見直し
- ・ 正規-非正規間のそれぞれの待遇状況について確認 など

- ・ 業務プロセスの見直しに即した働き方の確立、時間外労働等の上限規制への対応
- ・ 正規-非正規間の不合理な待遇差を解消 など

就業規則等の整備等 など

中小企業・小規模事業者

当初2年間は36協定締結支援対象を優先。同一労働同一賃金支援対象は上記と併せて3年間で支援。