

中小企業の生の声を踏まえた今後の取組について

- | | | |
|---|-------------------|---|
| 1 | 令和2年1月から3月までの重点取組 | 1 |
| 2 | 令和2年4月以降の取組 | 4 |

働き方改革対応合同チーム
令和2年2月6日

1 令和2年1月から3月までの重点取組①

（1）現在行っている取組

- 平成30年度以降実施してきた働き方改革関連法の全般的周知の成果と課題を踏まえ、現場の生の声を聴きながら、周知が不足している内容と対象集団を絞り、集中的な周知を図る。

【現場の声を聴き、施策に活かす取組】

- ・ 令和元年10月～12月にかけて、都道府県労働局幹部と働き方改革推進支援センター長が、全国2,052の経営者団体に対して直接訪問を実施し、働き方改革に関する「生の声」（※下表参照）を聴き、また、センターの一層の活用について周知を実施。

＜「生の声」の例＞

10月の消費税率改定対応で手一杯の会員が多く、零細事業場には周知が行き届いていない感がある。直前まで機会を設けて周知をしていくことが重要。

改正法の大きな話よりも、36協定届の書き方など、改正法について、より実践的な内容を知りたいとの声がある（関心を持たれている）。

同業他社の取組事例や業務効率化の助言はありがたいと思う。

同一労働同一賃金の導入について、どのようにすればよいかイメージがつかみにくい。

突発的な発注がある。余裕を持って発注するよう広く業界団体等に働きかけてもらいたい。

1 令和2年1月から3月までの重点取組②

【現場の声を聴き、施策に活かす取組（続き）】

- ✓ 「直前まで機会を設けて周知をしていくことが重要」との声について

令和2年1月～3月の間においても、全国の働き方改革推進支援センター、都道府県労働局、労働基準監督署で、時間外労働の上限規制について説明会を開催する（500回程度）。

- ✓ 「36協定届の書き方など、より実践的な内容を知りたい」との声について

令和2年1月～3月に開催する説明会では、法制度の説明に加え、「36協定届等作成支援ツール」（7頁参照）の活用の働きかけや、実際に36協定届（新様式）の書き方を具体的に説明する実践的な機会を設ける。

また、事業場の自主点検により把握した36協定届の届出が必要と考えられる事業場（約3,000事業場）に対して、36協定の締結を促す案内文や書き方を具体的に説明する資料を送付する。

- ✓ 「同業他社の取組事例や業務効率化の助言はありがたい」との声について

10月に公開した「働き方改革推進支援センターによる相談事例への対応」（8頁参照）に新たな事例を追加しつつ、官邸twitterなどを活用した徹底的な周知を図る。

- ✓ 「同一労働同一賃金の導入について、どのようにすればよいかイメージがつかみにくい」との声について

同一労働同一賃金に取り組む企業の取組事例を収集し、周知を図る。

同一労働同一賃金についての具体的な取組手順を解説する実践的な説明会を開催する。

- ✓ 「余裕を持った発注について、広く業界団体等に働きかけてもらいたい」との声について

中企庁・業所管省庁と連携を図り、業界団体（約1,000団体）に対して、短納期発注等の「しわ寄せ」防止に向けた要請を行う。

1 令和2年1月から3月までの重点取組③

(2) 本合同チームの発足を受けて行う更なる取組

- 集中的な周知に当たっては、厚生労働省と中小企業庁の更なる連携強化を図りながら、中小企業に対する時間外労働の上限規制の円滑な施行に向け、以下の取組を実施。

【都道府県労働局と地方経済産業局の合同チームによる周知】

- ・ 課題が寄せられている業界団体へアプローチし、重点的な周知を実施。
- ・ 地方経産局で実施する予算事業説明会等において、働き方改革への対応事例等の周知を実施。

【よろず支援拠点によるセミナーの実施】

- ・ 今年度中に働き方改革への対応に向けた企業向けのセミナーを300回以上開催。

【働き方改革の好事例等の周知】

- ・ 商工会、商工会議所に働き方改革の対応事例等を配布。併せて、経営指導員が巡回する際に事業者配布し、更なる周知。
- ・ 2月中に中小企業庁が働き方改革を通じた人手不足対応事例を作成し、更なる周知。

○「シリーズ「働き方改革」の成功例」（令和元年12月 厚労省・中企庁作成）

<概要>

創意工夫によって時間外労働の削減などに成功した中小企業の実際の事例を、その手法ごとにシリーズ化してご紹介

<掲載例>

- ・ 基幹業務システムのコンピュータを刷新し、受注状況を踏まえた最適な生産計画を作成。また、見積もりシステムを新たに開発し、ウェブ上に公開することで顧客による見積もりも可能に。
- ・ こうした取組の結果、これまで**3日**かかっていた作業を**5分に短縮**。これにより、1人当たりの月平均時間外労働時間が**約18時間から約1時間に短縮**。

シリーズ「働き方改革」の成功例

中小企業・小規模事業者の皆様へ

■「働き方改革」が始まっています。

- 「働き方改革」は、働く方々が、個々の事情に応じた多様な働き方を、自分で「選択」できるようにするための改革です。
- 職場環境の改善など「魅力ある職場づくり」は、「人手不足の解消」→「業績の向上」→「利益増・従業員への還元」の**好循環**へとつながります。

■「残業時間の上限規制」への対応の成功例をご紹介します。

- 2020年4月からは、中小企業・小規模事業者にも「残業時間の上限規制」が適用されます。
- この事例集は、創意工夫によって残業時間の削減などに成功した事例を、その手法ごとにシリーズ化してご紹介しています。
- 「働き方改革」を進めて、より魅力ある職場をつくりましょう！

2 令和2年4月以降の取組①

- 対応が必要な事業主が確実に支援策を利用できるよう、支援や助成金の拡充、利便性の向上を図り、さらに、業所管省庁の協力を得て、「しわ寄せ」対策を徹底する。

【労働基準監督署による中小企業への相談支援】

- ・ 中小企業に寄り添った丁寧な対応について、都道府県労働局・労働基準監督署と認識を共有し、労働基準行政が一丸となった取組を展開。
- ・ 中小企業への対応に当たっては、改正法の趣旨・内容の理解の促進に努め、自主的な改善が図られるよう、成功事例や支援策を提示するなど、きめ細やかな相談・支援を実施。

【働き方改革推進支援センターによる支援の拡充】（13頁参照）

- ・ 事業主からの求めに応じて専門家を派遣するアウトリーチ型支援や出張相談、セミナー等に加え、新たに専門家自ら直接企業を訪問し、課題に対応するプッシュ型支援を実施。

【よろず支援拠点による支援の拡充】（14頁参照）

- ・ 人手不足対応アドバイザー等を増員し、支援体制を強化。
- ・ 生産性が低い業種やものづくり企業への支援を行うため、ノウハウを有する専門家人材を確保。

2 令和2年4月以降の取組②

【働き方改革推進支援助成金（仮称）の拡充】（15頁参照）

- ・「時間外労働等改善助成金」を「働き方改革推進支援助成金（仮称）」に改称し、助成内容を拡充。
- ・具体的には、
 - ①労働時間の縮減や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備を行う事業主を支援するための「労働時間短縮・年休促進支援コース」の新設
 - ②勤務間インターバル制度の普及促進を図るための「勤務間インターバル導入コース」と「労働時間短縮・年休促進支援コース」において、賃金加算要件を創設

【キャリアアップ助成金の拡充】（16頁参照）

- ・賃金規定の増額改定を行う事業主向けのコースについて、一定幅の増額改定を行った場合の加算措置を拡充。

【生産性革命推進事業】（17頁参照）

- ・複数年にわたって中小企業の生産性向上を継続的に支援し、設備投資、IT導入、販路開拓等の支援を一体的かつ機動的に実施。

2 令和2年4月以降の取組③

【働き方改革推進支援センターによる同一労働同一賃金への取組支援】

- ・事業主からの求めに応じて専門家を派遣するアウトリーチ型支援や出張相談、セミナー等に加え、**新たに専門家自ら直接企業を訪問し、課題に対応するプッシュ型支援を実施。**【再掲】
- ・同一労働同一賃金等に関する**専門家向けの集合研修**を実施（専門家の質の向上と支援ノウハウの共有等）。
- ・定期的に労働基準監督署での出張相談窓口を設け、来署する事業主に対し同一労働同一賃金への対応に向けた準備について、周知を行う。
- ・各働き方改革推進支援センターが行ってきた、企業支援の取組を基に**取組事例集を作成、横展開**を図ることにより各センターの活動を加速させる。

（取組事例）

- 様々な事業主団体等との連携（会員企業への周知・利用勧奨、会員企業向けセミナーの共催、出張相談会の開催 等）
 - ・業種別団体（例：建設業協会、金属プレス工業会、トラック協会、私立幼稚園連合会、旅館ホテル生活衛生同業組合、病院協会 等）
 - ・地域団体（例：工業団地協同組合、商店街・ショッピングモール 等）
 - ・社会奉仕団体（例：ロータリークラブ、ライオンズクラブ）
- 金融機関との連携
 - ・金融機関の営業担当者等に対する説明会を開催し、金融機関から顧客等にセンター事業を周知・利用勧奨
 - ・信用金庫の紹介によりセンターの個別訪問支援を実施（信用金庫も同席）
- 土業団体との連携
 - ・社労士会の協力により、普段の社労士業務で接する企業に対してセンター事業を周知・利用勧奨
 - ・税理士会各支部で研修会を開催し、税理士事務所が取引先企業に対してセンター事業を周知・利用勧奨
- 個別企業へのアプローチ
 - ・セミナー参加企業にアンケートを実施し、回答企業に対して電話・メールで個別訪問支援を利用勧奨
 - ・テレフォンアポイントによる利用勧奨

【各種政府広報による同一労働同一賃金の周知】

- ・テレビやインターネット等の各種広報ツールを活用し、周知を図る。



テレビ番組による同一労働同一賃金の制度紹介
（令和2年1月25日放送（BS-TBS））

（参考 1）WEB診断による新規起業事業場等における労働条件等確保事業の概要

労務管理や安全衛生管理に係る基本的な知識や理解が不足している新規起業事業場等が労務管理等の留意点を理解し、企業の自主的な取組が促進されるよう、労務管理等に係るWEB診断（ポータルサイト「スタートアップ労働条件」）の運営を行っている。

WEB診断

- 診断に必要な事業場情報（事業場名、業種、労働者数等）を入力
- アンケート（時間外労働や休日労働、年次有給休暇の付与の有無等）に回答→診断結果（36協定の必要の有無、年次有給休暇の付与要件等）を提供

36協定届作成支援ツール（平成30年3月～）

- 36協定届の作成が必要な事業場が適切に36協定届を作成することを支援
- 36協定届の作成に必要な項目（事業場名、業種、所定労働時間等）を画面入力→印字すれば、署名・押印又は記名するだけで監督署に届出が可能
- 各項目には「入力上の注意」として解説付き
- 法令の違反には、アラートを表示
- ※ 一年単位の変形労働時間制に関する協定届の支援ツールも同時公開

就業規則作成支援ツール（平成31年3月～）

- 就業規則（変更）届を作成することを支援



(参考2) 働き方改革推進支援センターによる相談事例への対応①

1 時間外労働の上限規制について

相談事例	センターの対応	利用可能な支援策
料理店という業種柄、季節的な繁忙期があり、改善を図りたい。 一部の職歴が長い従業員に責任のある業務が偏っており、新入社員に成長できる業務を割り当てることができていない。 【宿泊・飲食サービス業】	1. <u>1年単位の変形労働時間制度の導入</u>を提案。 2. 経営層と従業員の個人面談を実施し、経営方針や従業員のキャリアアップ体制の周知を図り、従業員同士で教え合う風土形成、仕組みの構築について助言。 3. 業務手順書や作業マニュアルの作成を促し、調理や盛り付け等の動画作成等についても提案。	1. 社労士等の専門家による ①労務管理のアドバイスや協定書の作成支援 ②不要な業務の洗い出しや業務プロセスの改善などのコンサルティング 2. 時間外労働等改善助成金（①外部専門家によるコンサルティングの実施、②労働能率の増進に役立つ設備・機器等の導入などに要した費用に対する助成）
時間外労働への管理職への認識が不足しているため、一部の職員が常時、時間外労働を行っている状態であり、どのような対策を行えばよいか。 【医療・福祉業】	1. <u>管理職に、所定労働時間の意義と労働契約について再教育する必要があることや、労働者にも、所定時間内の能率的労働意識向上について再教育する必要があることを助言。</u>	1. 時間外労働等改善助成金（生産性向上を目的とした社内教育に要した費用に対する助成）
繁忙期は、残業が増えることから社員の健康面への影響が懸念される。 【製造業】	1. 36協定を厳守する方針を再徹底する必要があることを指摘。 2. 協定時間を超過しそうな社員について、 ①部署責任者が毎日タイムカードを確認 ②それができない部署については、管理部門の責任者が確認し、指導するなどの<u>労務管理手法の改善</u>を助言。 3. <u>残業縮減の具体的方策として、マネジメントの徹底（残業申請書の理由の深堀り）、外注活用、人材育成による仕事の分担、設備投資などを提案。</u>	1. 社労士等の専門家による労務管理の改善（労働者間の業務の平準化、繁閑に対応したシフト編成等）による長時間労働の是正に関する取組事例等を示したアドバイス 2. 産業保健関係助成金（ストレスチェックとその後の面接指導などに要した費用に対する助成） 3. 人材確保等支援助成金（人材育成のための社員の訓練の実施）

(参考2) 働き方改革推進支援センターによる相談事例への対応②

2 年次有給休暇の時季指定について

相談事例	センターの対応	利用可能な支援策
数年前から、所定休日の確保のため工事を受注する際には、遠方の工事を受注することを避けてきたが、このような状況で、更に年次有給休暇の5日付与はなかなか難しい。 【建設業】	1. <u>年次有給休暇の計画的付与制度の導入や、工期と工期の間に年次有給休暇を取得するよう奨励すること等</u> について助言。	1. 社労士等の専門家による労務管理の改善（労働者間の業務の平準化、繁忙に対応したシフト編成等）による長時間労働の是正に関する取組事例等を示したアドバイス
一部の従業員で年次有給休暇を取得しない人がいる。どう対応したらよいか。 【建設業、運輸業、宿泊業ほか】	1. 労働者ごとに制度の趣旨を個別に説明して、年次有給休暇の取得に理解を求めることや、 <u>特定の個人に業務が集中していないか確認し、必要に応じ業務分担、勤務シフトの工夫を行うよう助言。</u>	2. 改正法に対応した労務管理、助成金等の支援策等に関する個別相談やセミナー等の利用
飲食店を経営しているが、シフト制の勤務体系のため、1人が休暇を取得すると、他の従業員で負担をしなければならない。どう生産性を向上させるかが課題。 【宿泊業・飲食サービス業】	1. 特定の個人への業務の集中状況や業務分担、勤務シフトの組み方など事業主による具体的な課題の洗い出しを行うよう助言した上で、 <u>解決の方向性について継続した相談支援の利用を提案。</u>	3. 働き方改革推進支援助成金（令和2年度新設予定）（年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備を行う事業主を支援するための助成金の活用）
30人規模の警備業を営んでいるが、24時間365日体制で施設の警備依頼を受けており、年次有給休暇の5日付与が困難である。 【警備業】	1. <u>年次有給休暇の計画的付与の方法として個人別付与も可能であることを助言。</u>	

【時間外労働の上限規制などに関するご相談でセンターをご利用いただいた中小企業事業主の声】
働き方改革を進めるに当たり、どこから手をつけて良いかわからず悩んでいたが、働き方改革推進支援センターに相談したところ、無料で訪問の上、助言してくれたので感謝している。

(参考2) 働き方改革推進支援センターによる相談事例への対応③

3 人材確保・育成等について

相談事例	センターの対応	利用可能な支援策
ハローワークに求人票を出しても、応募者が来ない。このため、人手不足により新規の仕事が受注できず売上が伸び悩んでいる。 【製造業】	1. <u>事業内容と会社の特徴を4つの視点（時間・No.1・公的・お客様）で見直し</u> 、求職者にとって魅力的な会社であることをPRするよう助言。	1. 社労士等の専門家による社内コミュニケーションの活性化を目的とした制度改善などのコンサルティング
製造現場において、外国人の派遣社員や技能実習生が増えている。意思疎通がやや困難になり、組織の一体感が保ちにくい状況である。 【製造業】	1. 組織風土改革に関する資料を示しながら他社の事例などを説明。 2. 従業員一人ひとりの内発的な意識（ソフト）の醸成を目指すべきだが、 <u>制度（ハード）を会社が整えることも必要</u> であることを助言（研修プログラムに人材育成の内容を盛り込む、管理職の人事評価項目に「部下の育成」「原価意識」を追加する等）。	1. 社労士等の専門家による社内コミュニケーションの活性化を目的とした制度改善などのコンサルティング
昨年採用した職員が退職してしまい、人材の定着が課題である。 【製造業】	1. 人材定着について労働時間、賃金、就業規則、業務内容等について聞き取りを行い検討。 検討の結果、賃金、就業規則等に特段の問題はないと史料。 <u>労働時間と休日の不規則性が最大要因</u> であると分析。 <u>効率化、多能工化等を図り</u> 、労働時間、休日の安定化に向けた取組を進めることを提案。	1. 時間外労働等改善助成金（①外部専門家によるコンサルティングの実施、②労働能率の増進に役立つ設備・機器等の導入などに要した費用に対する助成）

【人材確保に関するご相談でセンターをご利用いただいた中小企業事業主の声】

働き方改革推進支援センターの専門家の助言を参考にして、働き手のニーズに合うように勤務時間を限定した正社員の制度をつくって募集したところ、求職があり入社につながったので感謝している。

(参考2) 働き方改革推進支援センターによる相談事例への対応④

4 働き方改革に伴う「しわ寄せ」について

相談事例	センターの対応	利用可能な支援策
時間外労働の削減をはじめとした働き方改革を進めていきたいが、元請から仕事の依頼があると応じないわけにはいかない。 【建設業】	1. 時間外労働については、勤務シフトの見直しと取引先の協力を得ながら、社員のモチベーションをアップできるような職場環境の改善を進めるよう助言。	1. 社労士等の専門家による、不要な業務の洗い出しや業務プロセスの改善などのコンサルティング 2. 時間外労働等改善助成金（①外部専門家によるコンサルティングの実施、②労働能率の増進に役立つ設備・機器等の導入などに要した費用に対する助成）
元請の意向で現場を完全週休2日制にするよう求められているが、そのため、平日5日の作業が厳しくなっている。対策としての人材確保も難しい。 【建設業】	1. 建設業雇用管理事例集を参考に、 <u>同業・類似業種の企業として可能な取組事項の検討</u> を提案。 2. 助成金関係で提案した「 <u>人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）</u> 」の利用を検討中。	1. 人材確保等支援助成金（魅力ある職場づくりのために要した費用に対する助成）
納期管理が厳しい中、一定の品質が求められるため、納期を遵守するためには、残業でカバーをしなければならない。 【製造業】	1. 従業員一人ひとりの内発的な意識（ソフト）の醸成を目指すべきだが、 <u>制度（ハード）を会社が整えることも必要であることを助言</u> （社内ワークショップの場を設け、時間外労働削減に向けて各自がどのように取り組むべきか話し合う等）。	1. 社労士等の専門家による、不要な業務の洗い出しや業務プロセスの改善などのコンサルティング 2. 時間外労働等改善助成金（①外部専門家によるコンサルティングの実施、②労働能率の増進に役立つ設備・機器等の導入などに要した費用に対する助成）

【働き方改革推進支援センターにおける「しわ寄せ」防止への取組】

- 労働時間等設定改善法に基づく著しい短納期発注防止への配慮や下請振興法の「振興基準」等について、セミナーなどの機会を活用した周知
- 「しわ寄せ」に関する相談者に対する「下請かけこみ寺」の窓口の教示 等

（参考2）働き方改革推進支援センターによる相談事例への対応⑤

5 同一労働同一賃金について

相談事例	センターの対応	利用可能な支援策
同一労働同一賃金が適用される待遇の範囲について確認したい。【サービス業】	- すべての待遇が対象になることを説明。 1回目の支援時に、賃金（基本給、賞与、各種手当）や福利厚生について、雇用形態ごとの比較表を作成するよう助言。 - 相談を通じて、企業の改善の方針について聞き取り、その企業に応じた改善策を提案。さらなる検討を続けるように助言。	「パートタイム・有期雇用労働法対応のための取組手順書」を活用した待遇の洗い出し、整理
正社員と契約社員の待遇の格差について点検したい。【卸売業】	- 現行の賃金規程を確認し、チェックした結果について助言。 - 正社員と契約社員の処遇格差について、リスクがあることを具体的な裁判例を交えて助言。	- 社労士等の専門家による、待遇の洗い出しや改善などのコンサルティング - 複数回の相談を通じて、 - 現行の待遇についての点検・助言 - 社内での対応方針の検討 - 検討結果についての確認・助言 - 賃金規程の見直し といった継続的な支援の実施
社内の労働環境を整備する中で、正社員とパート社員の同一労働同一賃金への対応が急務。【製造業】	「同一労働同一賃金ガイドライン」を説明。 - 正社員とパート社員でなぜ異なる待遇としているかの洗い出しを行い、特に基本給や賞与の合理的水準の確定については、職務分析など丁寧な対応が必要であることを助言。 - 社内で意見交換会を行い、2020年3月を目標に改善を進めることとなった。	「職務評価を用いた基本給の点検・検討マニュアル」を活用したアドバイス - 職務分析・職務評価セミナー、コンサルティングの紹介 - キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース 職務評価加算）の活用

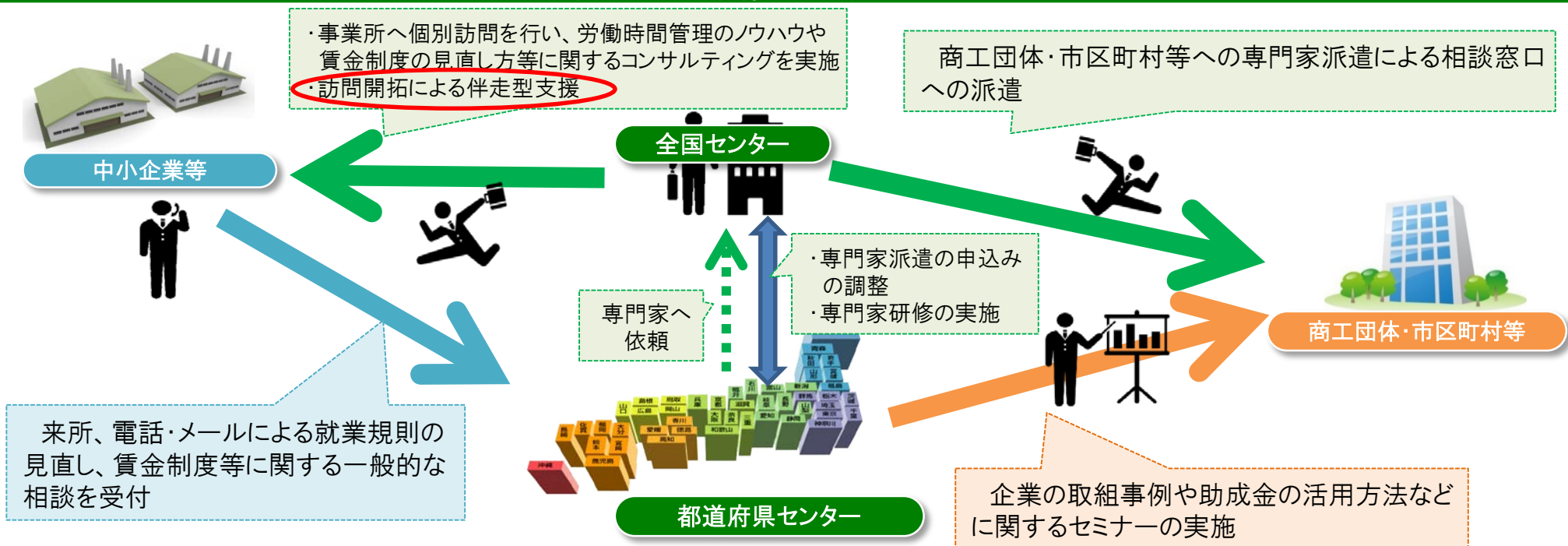
(参考3) 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

令和2年度予算案 9,096,924(7,625,743)千円

中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し前向きに取り組むことが重要であるため、47都道府県に「働き方改革推進支援センター」を設置し、①長時間労働の是正、②同一労働同一賃金の実現、③生産性向上による賃金引上げ、④人手不足の緩和などの労務管理に関する課題に対応するため、就業規則や賃金制度等の見直し方などについて、

- 窓口相談や企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
- 労務管理などの専門家が事業所への個別訪問などにより、36協定届・就業規則作成ツールや業種別同一労働同一賃金マニュアル等を活用したコンサルティングの実施
- 各地域の商工会議所・商工会・中央会・市区町村等への専門家派遣による相談窓口への派遣などの、技術的な相談支援を行う。

働き方改革推進支援センター



(参考4) 中小企業・小規模事業者の生産性向上支援体制強化事業

令和元年度補正予算額 **10.0億円**

事業の内容

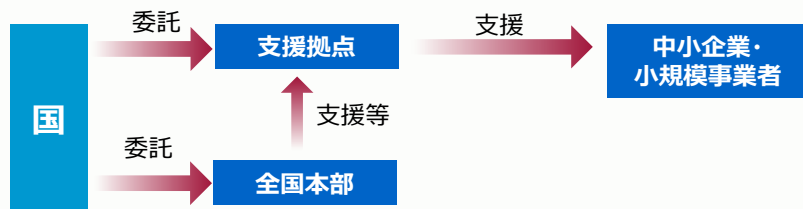
事業目的・概要

- 令和2年4月の中小企業への時間外労働の上限規制の適用開始が迫る中、より一層、業務効率化等を迫られている中小企業・小規模事業者の生産性向上や人手不足等の経営課題解決を促進し、働き方改革の対応に向けた支援を実施する必要があります。
- そのため、中小企業が抱える様々な経営課題に対応するワンストップ相談窓口として、各都道府県に設置されている「よろず支援拠点」の体制強化を図ります。

成果目標

- 中小企業・小規模事業者の生産性向上に関する課題解決を支援します。

条件（対象者、対象行為、補助率等）



事業イメージ

よろず支援拠点事業

よろず支援拠点において、中小企業・小規模事業者の生産性向上等の経営課題に集中的に対応するため、以下の体制強化を行います。

- ①働き方改革対応に向けた集中支援のため、人手不足対応アドバイザー等を増員し、支援に必要な体制を構築します。
- ②特に生産性が低い業種やものづくり企業への支援を行うため、これらの業態への支援ノウハウを有する専門家人材を確保し、生産性向上に資する支援ノウハウの向上を図ります。
- ③各拠点に配置されているコーディネーターの支援能力を向上させるため、全国規模で特定分野における継続的な研修や事例検討等の場の設置を通じたスキルアップ研修やテーマ別研修を重点的に開催し、相談事業者の状況に応じ、県域を越えた支援を可能とする体制を構築することで、集中支援を可能とする体制の強化に取り組めます。



(参考5) 働き方改革推進支援助成金 (仮称)

(※1) (時間外労働等改善助成金より改称)

令和2年度予算案 7,292,042 (6,261,208) 千円

生産性を高めながら労働時間の縮減等に取り組む中小企業・小規模事業者や、傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行う

コース名	助成概要	支給要件	助成率	助成上限額	助成対象
労働時間短縮・ 年休促進支援 コース (新規) 予定額 2,614,338千円 (2,151,960 千円)	労働時間の短縮や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成	助成対象の取組を行い、以下の何れかの目標を1つ以上実施 ① 36協定の月の時間外労働時間数の縮減 ② 所定休日の増加 ③ 特別休暇の整備 ④ 時間単位の年休の整備	費用の3/4を助成 事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5を助成	成果目標の達成状況に基づき、 ①～④の助成上限額を算出 合計は250万円(※2) ① 月80時間超の協定の場合に 月60時間以下に設定：100万円 ※月60時間超80時間以下の設定に留まった場合：50万円 ※月60時間超80時間以下の協定の場合に、 月60時間以下に設定：50万円 ② 所定休日3日以上増加：50万円 ※所定休日1～2日以上増加の場合25万円 ③ 50万円 ④ 50万円	労働時間短縮や生産性向上に向けた取組 ①就業規則の作成・変更 ②労務管理担当者・労働者への研修(業務研修を含む) ③外部専門家によるコンサルティング ④労務管理用機器等の導入・更新 ⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新 ⑥人材確保に向けた取組等
勤務間インターバル 導入コース 予定額 2,143,398千円 (1,104,767千円)	勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成	助成対象の取組を行い、新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること		勤務間インターバル時間数に応じて ・9時間以上11時間未満 ：80万円(※2) ・11時間以上：100万円(※2)	
団体推進コース 予定額 2,534,306千円 (3,004,481千円)	傘下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団体に対し助成	事業主団体が助成対象の取組を行い、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること	定額	上限額：500万円 複数地域で構成する事業主団体(傘下企業数が10社以上)の場合は 上限額：1,000万円	①市場調査 ②新ビジネスモデルの開発、実験 ③好事例の周知、普及啓発 ④セミナーの開催 ⑤巡回指導、相談窓口の設置 等

(※1) 働き方改革推進支援助成金 (仮称) については、令和2年度予算の成立が前提のため、今後、変更される可能性がありますのでご注意ください。

(※2) 賃金を3%以上引き上げた場合、その労働者数に応じて助成金の上限額を更に15万円～最大150万円加算【5%以上の場合は、24万円～最大240万円加算】

(参考6) キャリアアップ助成金(※)の概要

令和2年度予算案:1,231億円
(元年度予算額:1,075億円)

○ 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成します。
(※) キャリアアップ助成金については、令和2年度予算の成立が前提のため、今後、変更される可能性がありますのでご注意ください。

コース名	内容 ※主な要件を記載	助成額 ※中小企業の助成額。大企業3/4程度の助成額 ※生産性の向上が認められる場合は助成額を増額 ※加算措置は主なものを記載
正社員化コース	有期契約労働者等を、 <u>正規雇用労働者等に転換</u> 又は直接雇用 ※転換後の賃金を、転換前の賃金と比較して5%以上増額させていることが必要	①有期→正規：1人当たり57万円 ②有期→無期：1人当たり28.5万円 ③無期→正規：1人当たり28.5万円 ※ 上限人数(1事業所1年度当たり):20人
賃金規定等改定コース	全て又は一部の有期契約労働者等の基本給の <u>賃金規定等を改定し、2%以上増額</u>	全ての賃金規定等改定：対象労働者数(上限100人)に応じて、 9.5万円～(人数に応じて助成額を増額) ※ 中小企業において3%以上増額した場合、1人当たり1.425万円を加算 ※ 中小企業において5%以上増額した場合、1人当たり2.185万円を加算 ※ 雇用形態別等の一部の賃金規定等改定をした場合は1/2程度の助成額
健康診断制度コース	有期契約労働者等を対象に「 <u>法定外の健康診断制度</u> 」を新たに規定し、4人以上実施	1事業所当たり38万円
賃金規定等共通化コース	有期契約労働者等と <u>正社員との共通の賃金規定等を新たに規定・適用</u>	1事業所当たり57万円 ※ 2人目以降、対象労働者(上限20人)1人当たり、2万円を加算
諸手当制度共通化コース	有期契約労働者等と <u>正社員との共通の諸手当制度を新たに規定・適用</u>	1事業所当たり38万円 ※ 2人目以降、対象労働者(上限20人)1人当たり、1.5万円を加算 ※ 同時に導入した2つ目以降の手当(上限10手当)1つにつき、16万円を加算
選択的適用拡大導入時処遇改善コース	選択的適用拡大の導入に向けて、短時間労働者の意向を適切に把握し、 <u>短時間労働者の社会保険への加入と働き方の見直しを進めるための取組</u> を実施	①1事業所当たり19万円 ※ 短時間労働者の生産性の向上を図るための取組(研修制度や評価の仕組みの導入)を行った場合、10万円を加算 ②社会保険加入時に賃金増額を行った場合、労働者1人につき増額幅に応じて、 1.9万円～13.2万円を加算 ※ 上限人数:45人
短時間労働者労働時間延長コース	有期契約労働者等の <u>週所定労働時間の延長等を行い、社会保険を適用</u>	5時間以上延長した場合：22.5万円 4時間以上延長した場合：18万円 ※ 3時間以上延長した場合：13.5万円 ※ 2時間以上延長した場合：9万円 ※ 1時間以上延長した場合：4.5万円 ※ ※ 5時間未満のコースについては一定幅の賃金増額が必要 ※ 上限人数:45人

(参考 7) 中小企業生産性革命推進事業～事業概要～

- 中小企業は、人材不足等の構造変化に加え、働き方改革や被用者保険の適用拡大、賃上げ、インボイス導入など複数年度にわたり相次ぐ制度変更への対応が必要。
- このため、中小機構基盤整備機構が**複数年にわたって中小企業の実産性向上を継続的に支援する「生産性革命推進事業（仮称）」を創設し、設備投資、IT導入、販路開拓等の支援を一体的かつ機動的に実施。**
- 通年で公募し、複数の締め切りを設けることで、十分な準備の上、都合のよいタイミングで申請・事業実施することが可能に。

支援内容

※令和元年度補正予算

①補助事業の一体的かつ機動的な運用

✓ ものづくり補助金

補助額 **100万～1,000万円**
補助率 **中小 1/2 小規模 2/3**

〈目標〉・付加価値額 9 %以上向上
・給与支給総額 4.5 %以上向上 等

✓ 持続化補助金

補助額 **～50万円**
補助率 **2/3**

〈目標〉本事業により、販路開拓
につながった事業者の割合を80%

✓ IT導入補助金

補助額 **30万～450万円**
補助率 **1/2**

〈目標〉労働生産性 9 %以上向上

また、当該事業を通じて、賃上げにも取り組んでいただきます。積極的な賃上げや被用者保険の任意適用に取り組む事業者は優先的に支援します。

(注) 「ものづくり補助金」と「IT導入補助金」の〈目標〉については、本事業終了後 3 年以内の達成を目指す。

②先進事例や支援策の周知・広報

上記以外の支援策も含め、生産性向上に関する中小企業の先進事例を収集し、HP等で広く情報発信

③相談対応・ハンズオン支援

制度対応に係る相談に応じ、事業計画の策定段階から、国内外の事業拡大等にかかる専門家支援やIT化促進支援を提供