

男女共同参画会議 第11回重点方針専門調査会	参考資料 3
平成29年10月4日	

「女性活躍加速のための重点方針 2017」に基づく 平成 30 年度予算概算要求等について (各府省庁提出資料全体版)

I あらゆる分野における女性の活躍

【通し番号： 1～103（1～354 頁）】

II 女性の活躍を支える安全・安心な暮らしの実現

【通し番号： 104～156（355～528 頁）】

III 女性活躍のための基盤整備

【通し番号： 157～180（529～609 頁）】

「女性活躍加速のための重点方針2017」該当箇所		通し番号 1
大項目	I	I. あらゆる分野における女性の活躍
中項目	1	1. 女性活躍に資する働き方改革の推進
小項目	(1)	(1)長時間労働の是正
細項目	①	①罰則付き時間外労働の上限規制の導入 <u>いわゆる36協定でも超えることのできない罰則付きの時間外労働の上限規制の導入等、「働き方改革実行計画」に基づく労働基準法等の改正について、関係審議会の審議を踏まえ、早期に法案を国会に提出する。</u> また、中小企業における月60時間を超える時間外労働に対する割増賃金率(50%以上)の適用猶予の廃止や年次有給休暇の取得促進等を内容とする労働基準法等の改正案の早期成立を図る。 <u>さらに、労働者の生活時間を確保し、健康な生活を送ることができるよう、勤務間インターバル制度の導入に向けた環境整備を行う等、長時間労働の削減に向けた更なる取組を推進する。</u>
該当施策名 (事業名)	長時間労働の是正	
該当施策の背景・目的	女性を含めたすべての労働者が、子育て、介護、自己啓発、地域社会への貢献など生活と仕事との調和を図りつつ、その意欲や能力を十分発揮できるようにし、更なる労働参加と生産性の向上を図る。	
該当施策の政策手段の分類	○	法令・制度改正
	—	税制改正要望
	○	予算
		30年度要求予算額: 5,387,813 千円
		29年度予算額: 2,794,813 千円
		28年度歳出予算現額※1: 2,001,322 千円
		28年度決算額: 833,454 千円
		使用割合: 41.6 %
	—	機構定員要求
	—	その他(具体的に)
		—

該当施策概要	・ <u>時間外労働の上限規制の導入など長時間労働の是正</u> * <u>罰則付きの時間外労働の上限規制を盛り込んだ労働基準法改正法案を提出し、それが成立した場合には、その施行に向けて、特別条項を適用する場合でも上限時間水準までの協定を安易に締結するのではなく、月45時間、年360時間の原則的上限に近づける努力が求められることも含め、事業主等に対する法内容の周知や届出の受理等を行うための体制整備を図る。</u> * <u>また、上限規制の適用が猶予される自動車の運転業務、建設事業及び医師については、関係する協議会等において労働時間の短縮策等について検討する。</u> * <u>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や高度プロフェッショナル制度などを盛り込んだ労働基準法改正法案が成立した場合には、事業主等に対する法内容の周知や届出の受理等を行うための体制整備を図るとともに、働く方の健康を確保しつつ、その意欲や能力を発揮できるよう、新しい労働制度の的確な運用を図る。</u> ・ 生産性を上げながら働く時間の縮減等に取り組む事業者等の支援 * 時間外労働の上限規制等に対応するため、生産性を高めながら労働時間の短縮等に取り組む中小企業や傘下企業を支援する事業主団体に対する助成を行うとともに、働き方・休み方改善コンサルタントによる専門的な助言・指導等を行う。 * 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、弾力的な労働時間制度等の労務管理に関する技術的な相談支援を行うため、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、関係機関と連携を図りつつ、専門家による個別相談援助や電話相談等を実施する。 ・ <u>勤務間インターバルの導入促進</u> * <u>勤務間インターバルを導入する中小企業への助成金の活用や好事例の周知等を通じて、勤務間インターバルの普及促進を図る。</u>		
「女性活躍加速のための重点方針2015」での関連施策（事業）	関連施策（事業）の通し番号※2		
	47、161		
「女性活躍加速のための重点方針2016」での関連施策（事業）	関連施策（事業）の通し番号※3		
	4		
「第4次男女共同参画基本計画」での関係分野	主に関係する分野・大項目		
	分野 一大項目	1－1	長時間労働の削減等の働き方改革
	その他関係する分野・大項目等		
	分野 一大項目		3－1
担当府省・担当課	厚生労働省		
	労働基準局 労働条件政策課		

※1「予算現額」は、歳出予算額、前年度繰越額、予備費使用額及び流用等増減額を加除したもの。

※2「『女性活躍加速のための重点方針2015』での関連施策（事業）の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2015』に係る平成28年度予算内容等について（平成28年1月）」での施策の整理上の番号を示す。

※3「『女性活躍加速のための重点方針2016』での関連施策（事業）の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2016』に基づく平成29年度予算案等について（平成29年2月）」での施策の整理上の番号を示す。

時間外労働の上限規制等について
(平成29年6月5日労働政策審議会 建議)

1. 時間外労働の上限規制

(1) 上限規制の基本的枠組み

原則	特例
・月45時間 ・年360時間 (1年単位の変形労働時間制の場合) ・月42時間 ・年320時間	① 年720時間 ② 休日労働を含み、2か月ないし6か月平均で80時間以内 ③ 休日労働を含み、単月で100時間未満 ④ 原則である月45時間(1年単位の変形労働時間制の場合 は42時間)の時間外労働を上回る回数は、年6回まで

ω(2) 現行の適用除外等の取扱い

自動車の運転業務	・改正法施行5年後に年960時間以内の規制を適用。 ・さらに将来的に一般則の適用を目指す。 ・時間外労働の上限は原則として月45時間、かつ、年360時間であり、これに近づける努力が重要。
建設事業	・改正法施行5年後に一般則適用。 (ただし、復旧・復興の場合は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の条件は適用しない。この点についても、将来的には一般則の適用を目指す。) ・時間外労働の上限は原則として月45時間、かつ、年360時間であり、これに近づける努力が重要。
新技術・新商品等の研究開発	・現行の対象範囲を超えた職種に拡大することのないよう、対象を明確化し適用除外とする。 ・1週間当たり40時間を超えて労働させた場合のその超えた時間が1か月当たり100時間を超えた者に対し、医師による面接指導の実施を労働安全衛生法上義務づける。(義務違反に対しては罰則を科す。)
医師	・時間外労働規制の対象とするが、医師法に基づく応召義務等の特殊性を踏まえた対応が必要。 ・具体的には、改正法施行5年後を目前に規制を適用。 ・医療界の参加の下で検討の場を設け、質の高い新しい新たな医療と医療現場の新たな働き方を目指し、2年後を目的に規制の具体的なあり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。

時間外労働の上限規制等について (平成29年6月5日労働政策審議会 建議)

(3)労働基準法に基づく新たな指針

可能な限り労働時間の延長を短くするため、新たに労働基準法に指針を定める規定を設け、当該指針の内容を周知徹底するとともに、行政官庁は、当該指針に関し、使用者及び労働組合等に対し、必要な助言・指導を行えるようにする。

また、指針の内容として、併せて、休日労働も可能な限り抑制するよう努めなければならない旨を規定する。

2. 勤務間インターバル

労働時間等設定改善法第2条（事業主等の責務）を改正し、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旨の努力義務を課すとともに、その周知徹底を図る。

3. 長時間労働に対する健康確保措置

過重な労働により脳・心臓疾患等の発症のリスクが高い状況にある労働者を見逃さないため、労働者の健康管理を強化する。

○ 医師による面接指導

時間外・休日労働が1か月当たり80時間を超えた者から申出があった場合に、医師による面接指導を義務付ける。（現行では100時間を超える者が対象）

○ 労働時間の客観的な把握

管理監督者を含む、すべての労働者を対象として、労働時間の把握について、客観的な方法その他適切な方法によらなければならない旨を省令に規定する。

4. その他

中小企業を含め、急激な変化による弊害を避けるため、十分な法施行までの準備時間を確保することが必要。

労働基準法等の一部を改正する法律案の概要

長時間労働を抑制するとともに、労働者が、その健康を確保しつつ、創造的な能力を発揮しながら効率的に働くことができる環境を整備するため、労働時間制度の見直しを行う等所要の改正を行う。

I 長時間労働抑制策・年次有給休暇取得促進策等

- (1) 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)
- (2) 著しい長時間労働に対する助言指導を強化するための規定の新設
 - ・ 時間外労働に係る助言指導に当たり、「労働者の健康が確保されるよう特に配慮しなければならない」旨を明確にする。
- (3) 一定日数の年次有給休暇の確実な取得
 - ・ 使用者は、10日以上の子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)。
- (4) 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(※労働時間等の設定の改善に関する特別措置法の改正)
 - ・ 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。

II 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「課題解決型提案営業」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。
- (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
 - ・ 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。
 - ・ 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)

施行期日：平成28年4月1日(ただし、Iの(1)については平成31年4月1日)

(※)第189回通常国会に提出し、継続審議となっている。(提出日：平成27年4月3日)

働き方・休み方改善コンサルタント

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現のため、働き方や休み方の見直しに取り組む企業に、専門家が無料でアドバイスや資料提供等の支援を行います。

対象となる方

仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現のため、働き方や休み方の見直しに取り組む企業（規模・業種は問いません。）

支援内容

都道府県労働局に配置された「働き方・休み方改善コンサルタント」が、次のようなお悩みやご要望にお応えします。

- ・「従業員の健康のため、長時間労働を改善したい。」
- ・「フレックスタイム制や裁量労働制を導入したいけど、手続きがわからない。」
- ・「優秀な人材を確保するためにも年次有給休暇をはじめ休暇制度を充実したい。」
- ・「労働時間や休日・休暇等の全般について、専門家に相談したい。」
- ・「ゆう活に組み込みたいが、何をしたらいいかわからない。」

※ 「働き方・休み方改善コンサルタント」は、社会保険労務士の資格を持つ者等、労働関係法令・制度に専門的な知識を持つ人物の中から、都道府県労働局長が任用した非常勤の国家公務員です。

※ 「働き方・休み方改善コンサルタント」のご利用は、全て無料です。また、ご相談の秘密は固くお守りします。

ご利用方法

「働き方・休み方改善コンサルタント」制度は、以下のような方法でご利用いただけます。

1 コンサルティング（個別訪問によるアドバイス）

「働き方・休み方改善コンサルタント」が事業場にお伺いし、労働時間や休暇制度の状況を診断のうえ、アドバイスや改善に向けた具体的な提案や資料の提供を行います。

2 説明会への講師派遣

労働時間や休暇制度に関する説明会などに、「働き方・休み方改善コンサルタント」を講師として派遣します。

3 研修会（ワークショップ）の開催

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得向上に成果を上げている事例などを教材として、仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）の実現に関する研修会を開催します。

お申し込みは、ご希望のご利用方法とともに、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）までご連絡ください。

お問い合わせ先

都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室

【都道府県労働局一覧】

URL: <http://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

職場意識改善助成金（勤務間インターバル導入コース）について

平成28年度新規（支給事務は平成29年度～）

平成29年度予算額 4.0億円

【助成概要】

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】

就業規則等の作成・変更費用、研修費用、労務管理用機器等の導入・更新費用 等

【成果目標】

中小企業事業主が新規に勤務間インターバルを導入すること

※対象となるインターバル時間数については、9時間以上

【助成率、上限額】

費用の3/4を助成

上限額はインターバル時間数等に応じて、

- ・9時間以上11時間未満 ⇒ 40万円
- ・11時間以上 ⇒ 50万円 等

「女性活躍加速のための重点方針2017」該当箇所		通し番号 2
大項目	I	I. あらゆる分野における女性の活躍
中項目	1	1. 女性活躍に資する働き方改革の推進
小項目	(1)	(1)長時間労働の是正
細項目	②	②健康で働きやすい職場環境の整備 過労死等防止対策推進法及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(平成27年7月24日閣議決定)に基づき、過労死等防止に向けた周知・啓発の実施、相談体制の整備等を行うとともに、メンタルヘルス対策等の新たな目標を掲げることを検討する。
該当施策名 (事業名)	過労死等の防止	
該当施策の背景・目的	過労死等防止対策推進法(平成26年法律第100号)及び「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(27年7月24日閣議決定)に基づき、過労死等防止対策の一層の推進を図るため、国民の間に広く過労死等を防止することの重要性について自覚を促し、これに対する関心と理解を深めるための啓発、相談体制の整備等、過労死等の防止のための活動を行う民間団体の支援等の各事業を行う。	
該当施策の政策手段の分類	—	法令・制度改正
	—	税制改正要望
	○	予算
		30年度要求予算額: 553,443 千円
		29年度予算額: 516,203 千円
		28年度歳出予算現額※1: 419,115 千円 28年度決算額: 338,880 千円 使用割合: 80.9 %
	—	機構定員要求
	—	その他(具体的に)
		—
該当施策概要	・ポスターの掲示やリーフレットの配布、新聞広告やインターネット広告の掲載等多様な媒体を活用した過労死等防止に関する周知・啓発を実施。 ・過労死等防止に関する啓発のため、過労死等防止啓発月間(11月)を中心として、過労死等の防止のための活動を行う民間団体を参画させたシンポジウムを実施。 ・平日夜間・土日に、無料で労働条件に関する電話相談を受け付ける「労働条件相談ほっとライン」を設置。 ・働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「こころの耳」において、職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供を行うとともに、メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害に関するメール相談・電話相談窓口を設置。	

「女性活躍加速のための重点方針2015」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※2		
	—		
「女性活躍加速のための重点方針2016」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※3		
	—		
「第4次男女共同参画基本計画」での関係分野	主に関係する分野・大項目		
	分野 —大 項目	1—1	長時間労働の削減等の働き方改革
	その他関係する分野・大項目等		
	分野 —大 項目	3—1	
担当府省・担当課	厚生労働省		
	労働基準局 総務課		

※1「予算現額」は、歳出予算額、前年度繰越額、予備費使用額及び流用等増減額を加除したもの。

※2「『女性活躍加速のための重点方針2015』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2015』に係る平成28年度予算内容等について(平成28年1月)」での施策の整理上の番号を示す。

※3「『女性活躍加速のための重点方針2016』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2016』に基づく平成29年度予算案等について(平成29年2月)」での施策の整理上の番号を示す。

過労死等の防止 周知・啓発の実施（平成28年度実績）

（1）ポスター掲示、パンフレットの配布

- 行政機関（都道府県労働局、労働基準監督署、都道府県、市、町、村等）における掲示、配布
- 関係団体（事業主団体、労働者団体、過労死等防止のための活動を行う民間団体等）への配布
- 全国の主要駅等における掲示
- 作成数：ポスター 11,200部
パンフレット 179,000部
リーフレット 697,000部

（2）新聞広告の掲載

- 全国62紙に掲載

（3）WEB広告の掲載

- 「Yahoo！/Googleディスプレイネットワーク」、「Yahoo！サーチワードバナー」（キーワード「過労死」）を計276,583,436imp（回）掲載



平成29年度も過労死等防止啓発月間（11月）を中心に実施

過労死等の防止 過労死等防止対策推進シンポジウム

過労死等防止対策推進シンポジウムの開催

概要

全国42都道府県(43回開催、東京は2回<平成27年度は29都道府県29回>)において、過労死等防止対策推進全国センター、全国過労死を考える家族の会、過労死弁護団全国連絡会議など民間団体と連携してシンポジウムを開催



平成29年度は過労死等防止啓発月間を中心に全国47都道府県（48回、東京は2回）で実施

《参考：大綱（抜粋）》

3年を目途に、全ての都道府県で少なくとも毎年1回はシンポジウムが開催されるようにする。

東京(中央)会場

過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

過労死等防止対策推進シンポジウム

参加無料

● 平成28年11月9日(水) ● イイノホール 4F ホール
13:00~16:30 (受付12:30~)

※ 会場：300名

主催：厚生労働省
協賛：経済産業省
協力：過労死等防止対策推進全国センター、全国過労死を考える家族の会、過労死弁護団全国連絡会議

山口会場

過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

過労死等防止対策推進シンポジウム

参加無料

● 平成28年11月19日(土) ● 山口県労働者福祉文化センター
10:00~12:30 (受付9:30~)

※ 会場：150名

主催：厚生労働省
協賛：山口県(宇布子)
協力：過労死等防止対策推進全国センター、全国過労死を考える家族の会、過労死弁護団全国連絡会議

神奈川会場

過労死をゼロにし、健康で充実して働き続けることのできる社会へ

毎年11月は「過労死等防止啓発月間」です。

過労死等防止対策推進シンポジウム

参加無料

● 平成28年11月1日(火) ● 日産横浜ホール
13:00~16:30 (受付12:30~)

※ 会場：200名

主催：厚生労働省
協賛：神奈川県
協力：過労死等防止対策推進全国センター、全国過労死を考える家族の会、過労死弁護団全国連絡会議

若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の強化【拡充】

概要

- ・ 劣悪な労働条件で働かせる、若者の「使い捨て」が疑われる企業等については、各方面でその存在と対策の必要性が指摘されている。（日本再興戦略（改訂）（平成26年6月24日閣議決定）、骨太の方針（平成26年6月24日閣議決定））
- ・ 平成27年10月1日から施行された「青少年の雇用の促進等に関する法律」第26条において、「国は、学校と協力して、その学生又は生徒に対し、職業生活において必要な労働に関する法令に関する知識を付与するように努めなければならない」と規定されているとともに、与野党議員で結成されたWTにおいてワークルール教育推進法案が議論されている。
- ・ 平成29年3月9日付けで公明党学生局から「学生及び教職員関係者に対する労働教育の推進」「ブラックバイト」の診断及び相談窓口の設置」等の「『ブラックバイト』に関する政策提言」がなされている。
- ・ これらを踏まえ、以下の施策により、若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の充実強化を図る。

若者の「使い捨て」が疑われる企業等への対応策の強化 409, 585(384, 801)千円

○ 「労働条件相談ほっとライン」の設置

213, 952(205, 632)千円

- ・ 夜間・休日の相談を受け付ける、フリーダイヤル電話相談を引き続き設置する。なお、土日の夜間(17:00～22:00)にも相談を実施する。（委託）

○ 労働条件相談ポータルサイトの運営

48, 672(48, 777)千円

- ・ 労働基準関係法令の紹介や、事案に応じた相談先の紹介をする等、労働条件に関する悩みの解消に役立つポータルサイトを引き続き運営する。加えて、ポータルサイト学習用コンテンツの一環として、平成29年度に開発した労働関係法令学習用アプリを周知させるための広報を充実させ、より多くの若者に同ポータルサイトの利用を促す。（委託）

○ 大学・高校等での法令等の周知啓発

61, 904(60, 166)千円

- ・ 労働関係法令にあまり馴染みのない大学生や高校生等の若年者を主な対象として、今後、実際に働くに当たって有用な知識を付与するセミナーを全国8か所で21回開催するとともに、高校への講師派遣を全国で100回行う。（委託）

○ 労働法教育に関する支援対策

85, 057(70, 226)千円

- ・ 若い労働者等を中心とした地域住民に対する労働法教育に関する教材等の作成・配布を行うとともに、教員等の指導者用資料を活用した労働法の授業の実践の進め方に関する研修セミナーを開催する。また、労働法教育やブラックバイト対策の必要性等にかかるシンポジウムを開催し、意識向上を促す。（委託）

○働く人のメンタルヘルス・ポータルサイト「**こころの耳**」において、職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供を行うとともに、メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害に関する相談窓口を設置。
【アクセス件数実績(平成28年度)： 約370万件】

職場のメンタルヘルスに関する総合的な情報提供

- メンタルヘルスに関する基礎知識 ○事業場の取組事例
- 専門の相談機関や医療機関 ○各種支援・助成制度
- 統計情報 ○関係行政機関の情報 等

メンタルヘルス不調、過重労働による健康障害に関する メール相談・電話相談窓口の設置

労働者やその家族からのメンタルヘルス不調やストレスチェック後のセルフケアなどに関する相談、事業者や産業保健スタッフ等からのメンタルヘルス・過重労働対策などに関する相談に応じる、メール相談・電話相談窓口を設置。

「こころの耳メール相談(平成26年7月～)」

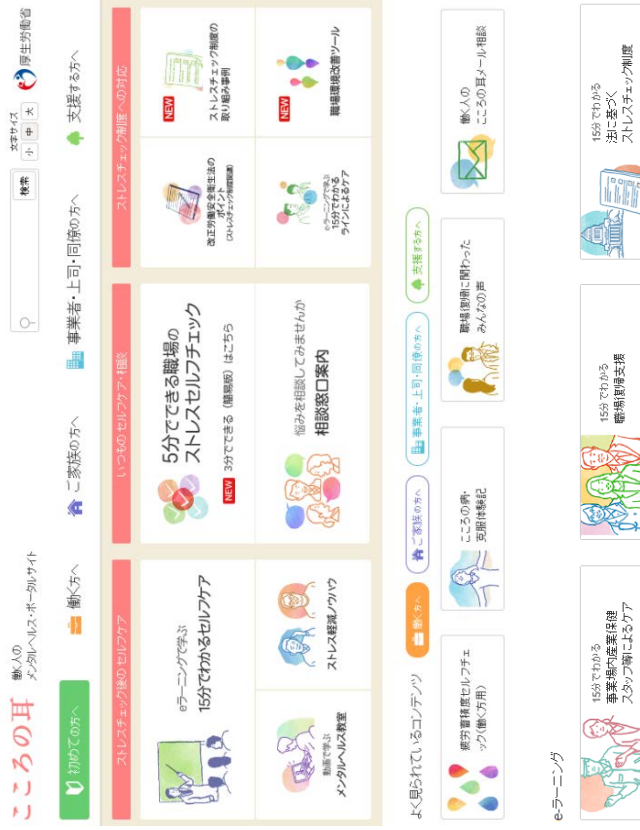
○ 相談実績(平成28年度)： 約7,000件

「こころの耳電話相談」(平成27年9月～)

○ 専用ダイヤル： 0120—565—455

○ 受付日時： 月・火／17:00～22:00、土・日／10:00～16:00
(祝日、年末年始を除く)

○ 相談実績(平成28年度)： 約5,900件



相談する

- ・精神科、心療内科等医療機関
- ・産業保健総合支援センター
- ・地域産業保健センター
- ・いのちを大切に

知る・調べる

- ・施策概要、法令等
- ・職場関係支援取り組み事例
- ・各種予防制度
- ・Q&A

学ぶ・実践する

- ・動画で学ぶメンタルヘルス
- ・Eラーニング(動画視聴)
- ・研修会等のイベント
- ・手引・冊子・パンフレット

「女性活躍加速のための重点方針2017」該当箇所		通し番号 3
大項目	I	I. あらゆる分野における女性の活躍
中項目	1	1. 女性活躍に資する働き方改革の推進
小項目	(1)	(1)長時間労働の是正
細項目	②	②健康で働きやすい職場環境の整備 また、「過重労働撲滅特別対策班」(かとか)等による厳正な対応、違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業に対する全社的な是正指導の実施、是正指導段階での企業名公表制度の強化など、法規制の執行を強化する。
該当施策名 (事業名)	長時間労働の是正	
該当施策の背景・目的	女性を含めた全ての労働者が、子育て、介護、自己啓発、地域社会への貢献などの生活と仕事との調和を図りつつ、その意欲や能力を十分発揮できるようにし、さらなる労働参加と生産性の向上を図る。	
該当施策の政策手段の分類	—	法令・制度改正
	—	税制改正要望
	○	予算
		30年度要求予算額: 1,899,380 千円
		29年度予算額: 1,008,422 千円
		28年度歳出予算現額※1: 508,502 千円
		28年度決算額: 450,128 千円
		使用割合: 88.5 %
	—	機構定員要求
	—	その他(具体的に)
		—
該当施策概要	・ 全社的な是正指導の実施 従来、長時間労働に関する労働基準監督署による監督指導は、基本的に企業の工場や支社などの事業場単位で行われていたが、平成29年1月から、新たに違法な長時間労働等を複数の事業場で行うなどの企業については、企業本社に対し、全社的な改善を図る指導を行うなど、法規制の執行の強化を図っている。 ・ 是正指導段階での企業名公表制度の強化 平成27年5月より、違法な長時間労働が行われた企業について、その事実を広く社会に情報提供することにより、他の企業における遵法意識を啓発する等の観点から企業名を公表してきたが、その公表要件に過労死等事案も含めるなど、対象を拡大し制度を強化することで、法規制の執行の強化を図っている。	

「女性活躍加速のための重点方針2015」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※2		
	—		
「女性活躍加速のための重点方針2016」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※3		
	4		
「第4次男女共同参画基本計画」での関係分野	主に関係する分野・大項目		
	分野 —大 項目	1－1	長時間労働の削減等の働き方改革
	その他関係する分野・大項目等		
	分野 —大 項目	—	
担当府省・担当課	厚生労働省		
	労働基準局監督課		

※1「予算現額」は、歳出予算額、前年度繰越額、予備費使用額及び流用等増減額を加除したもの。

※2「『女性活躍加速のための重点方針2015』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2015』に係る平成28年度予算内容等について(平成28年1月)」での施策の整理上の番号を示す。

※3「『女性活躍加速のための重点方針2016』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2016』に基づく平成29年度予算案等について(平成29年2月)」での施策の整理上の番号を示す。

長時間労働の是正に向けた法規制の執行強化等の取組【一部新規】

概要

- ・ 過重労働の解消については、平成26年12月27日に閣議決定された「まち・ひと・しごと創生総合戦略」において、平成32年までに週労働時間60時間以上の雇用の割合を5%、年次有給休暇取得率を70%とする目標が掲げられている。
- ・ 週の労働時間が60時間以上の雇用の割合は、1割弱で推移しているとともに、脳・心臓疾患及び精神障害の労災請求件数、支給決定件数も高水準で推移している。
- ・ 平成28年12月26日に長時間労働削減推進本部において『過労死等ゼロ』緊急対策』が決定された。また、平成29年3月28日には働き方改革実現会議において「働き方改革実行計画」が策定され、「長時間労働の是正のための監督指導の徹底」等が盛り込まれた。



長時間労働の是正に向けた法規制の執行強化等の取組【拡充】 1, 899, 458(1, 008, 422)千円

- 長時間労働の抑制及び過重労働の防止対策【拡充】
 - ・ 36協定未届事業場に対する相談指導業務【新規】
36協定未届であって労働者数が10人以上の事業場に対し、自主点検、集団や訪問での36協定制度を始めたとした労働条件に係る相談指導を実施。
 - ・ 過重労働解消キャンペーンの実施【継続】
過重労働防止対策に必要な知識やノウハウを習得するためのセミナー（全国47か所計49回）の実施、パンフレット等の作成・配布。
 - ・ インターネット監視による労働条件に係る情報収集事業【拡充】
インターネット上の求人情報、書き込み等の各種情報を監視し、長時間労働等が疑われる問題事業場情報を収集。
 - ・ 時間外及び休日労働協定の適正な締結・届出のための周知広報キャンペーンの実施【新規】
事業主に時間外及び休日労働協定の適正な締結・届出を呼び掛けるキャンペーン期間を設定の上、ポスター、パンフレットを作成・配布することにより、広く周知啓発を図る。
- 時間外及び休日労働協定の入力・集計・分析
時間外労働協定の入力・集計・分析作業について、相談業務を本務とする職員を本務に専念させるため、外部委託する。
- 労働時間管理適正化指導員の配置【拡充】
労働時間管理適正化指導員を配置し、特別条項付きの時間外及び休日労働協定届を届け出た事業場など、長時間労働が疑われる事業場等に対する自主点検や、労働時間管理適正化のための指導が必要な事業場に対し訪問指導を実施。
- 時間外及び休日労働点検指導員の配置【拡充】
時間外及び休日労働協定点検指導員を配置し、労働基準監督署における時間外及び休日労働協定届の受理に際し、同協定が限度基準に沿ったものになるよう点検及び窓口指導を行う。
- 労働基準監督官（非常勤）（仮称）の配置【新規・振替】
労働基準監督官OBを活用し、長時間労働が疑われる事業場や、労働基準関係法令指導員が対象としていた新規把握事業場等を含めた事業場の監督指導に当たらせる。

「女性活躍加速のための重点方針2017」該当箇所		通し番号 4
大項目	I	I. あらゆる分野における女性の活躍
中項目	1	1. 女性活躍に資する働き方改革の推進
小項目	(2)	(2) 非正規雇用労働者の待遇改善
細項目	①	①非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の正社員転換・同一労働同一賃金などの待遇改善等 <u>非正規雇用で働く労働者の待遇を改善し、女性の多様な働き方の選択を広げるべく、「働き方改革実行計画」に基づき、同一労働同一賃金の実効性を確保するための関連法案を早期に国会に提出する。</u> また、キャリアアップ助成金を活用し、引き続き非正規雇用労働者の正社員化、処遇改善、人材育成に取り組む事業主に対する助成を行うとともに、労働契約法に基づく無期契約への転換が平成30年度から本格化することを踏まえた周知徹底、導入支援、相談支援を実施する。さらに、「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を設置し、待遇改善に向けた改善計画を策定するなどのコンサルティングを行う。
該当施策名 (事業名)	同一労働同一賃金の実現に向けた導入促進事業	
該当施策の背景・目的	平成29年3月に働き方改革実現会議において決定された、「働き方改革実行計画」に「同一労働同一賃金の法改正の施行に当たっては、説明会の開催や情報提供・相談窓口の整備等を図り、中小企業等の実情も踏まえ労使双方に丁寧に対応することを求める。」とされている。	
該当施策の政策手段の分類	○	法令・制度改正
	—	税制改正要望
	○	予算
		30年度要求予算額: 462,940 千円
		29年度予算額: — 千円
		28年度歳出予算現額※ — 千円
		28年度決算額: — 千円
		使用割合: — %
	○	機構定員要求
	—	その他(具体的に)
		—
		—
該当施策概要	・シンクタンク等に委託し、同一労働同一賃金の導入に向けて課題を抱える業界に対し、その課題の解消に資する様々な賃金制度等の待遇全般の点検等について、業界ごと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、各業界の中小企業等が、混乱が生じないためにマニュアルの周知啓発を図る。 ・企業における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に対応するため、都道府県労働局において、雇用均等指導員を配置する。 ・都道府県労働局において説明会の開催や、リーフレット等を作成し、広く周知を図る。	

「女性活躍加速のための重点方針2015」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※2		
	—		
「女性活躍加速のための重点方針2016」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※3		
	—		
「第4次男女共同参画基本計画」での関係分野	主に関係する分野・大項目		
	分野 —大項目	3—4	非正規雇用労働者の処遇改善、正社員への転換の支援
	その他関係する分野・大項目等		
	分野 —大項目	—	
担当府省・担当課	厚生労働省		
	雇用環境・均等局 有期・短時間労働課		

※1「予算現額」は、歳出予算額、前年度繰越額、予備費使用額及び流用等増減額を加除したもの。

※2「『女性活躍加速のための重点方針2015』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2015』に係る平成28年度予算内容等について(平成28年1月)」での施策の整理上の番号を示す。

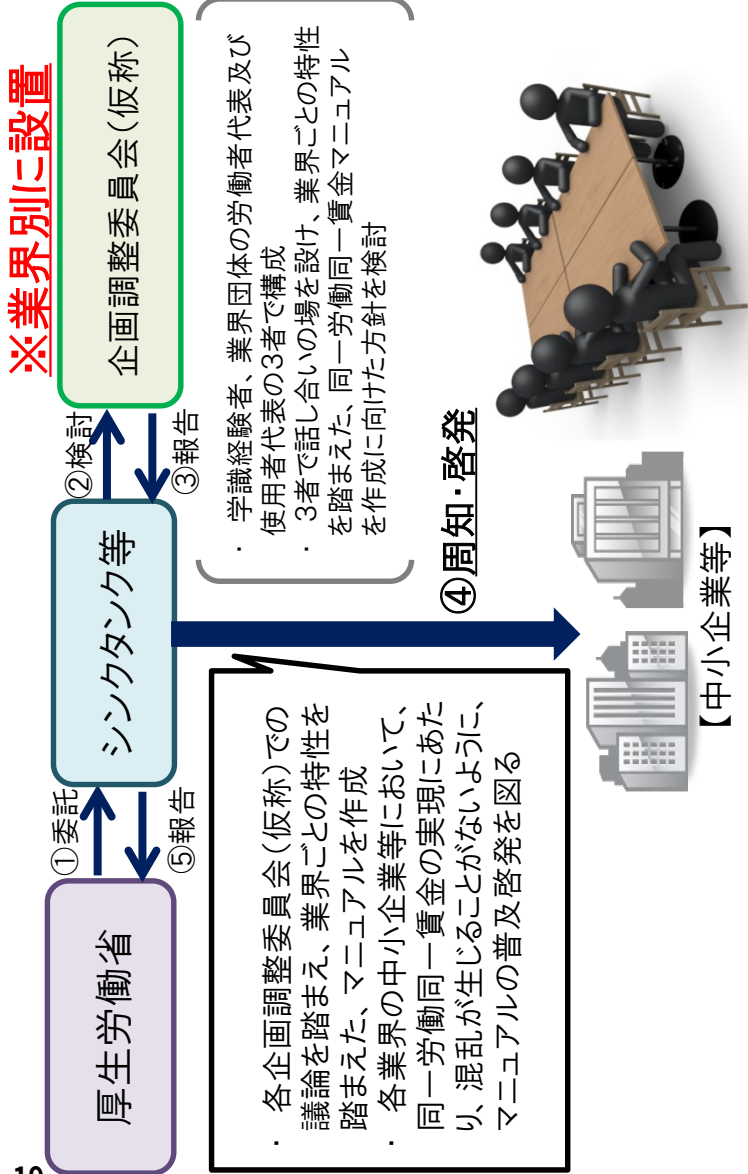
※3「『女性活躍加速のための重点方針2016』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2016』に基づく平成29年度予算案等について(平成29年2月)」での施策の整理上の番号を示す。

同一労働同一賃金の実現に向けた導入促進事業

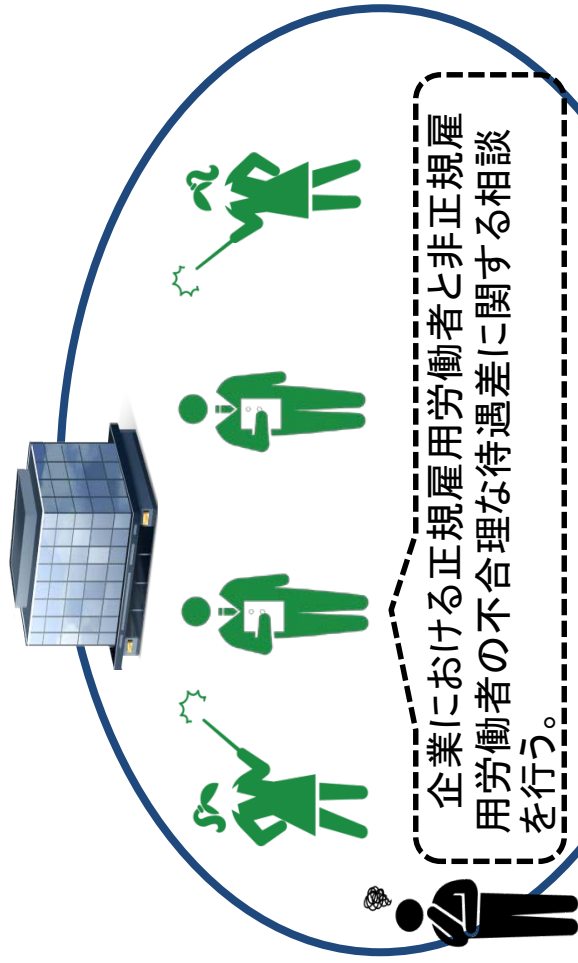
平成30年度要望額 462,940(新規)千円

- 正規雇用労働者と非正規雇用労働者(パートタイム労働者・有期契約労働者・派遣労働者)の不合理な待遇差の是正を目指す同一労働同一賃金の実現に向け、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必要がある。
 - 各企業が、賃金制度も含めた待遇全般の点検等を行うことができるよう、業界別の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も、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に対応するため、雇用均等指導員を配置する。
- さらに、説明会の開催やリーフレット等を作成し、広く周知を図る。

委託事業スキーム



雇用均等指導員の配置



企業における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を行う。

「女性活躍加速のための重点方針2017」該当箇所		通し番号 5
大項目	I	I. あらゆる分野における女性の活躍
中項目	1	1. 女性活躍に資する働き方改革の推進
小項目	(2)	(2) 非正規雇用労働者の待遇改善
細項目	①	①非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の正社員転換・同一労働同一賃金などの待遇改善等 <u>非正規雇用で働く労働者の待遇を改善し、女性の多様な働き方の選択を広げるべく、「働き方改革実行計画」に基づき、同一労働同一賃金の実効性を確保するための関連法案を早期に国会に提出する。</u> また、キャリアアップ助成金を活用し、引き続き非正規雇用労働者の正社員化、処遇改善、人材育成に取り組む事業主に対する助成を行うとともに、労働契約法に基づく無期契約への転換が平成30年度から本格化することを踏まえた周知徹底、導入支援、相談支援を実施する。さらに、「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を設置し、待遇改善に向けた改善計画を策定するなどのコンサルティングを行う。
該当施策名 (事業名)	パートタイム労働対策の推進	
該当施策の背景・目的	パートタイム労働者は雇用労働者全体の約3割を占め、基幹的な働き方をする者も増加しており、我が国の経済に果たす役割の重要性も増大している。パートタイム労働は就業時間に制約のある者が従事しやすく、自らその働き方を選択している者も多い一方で、現状では待遇が働きや貢献に見合っていない場合もあり、均等・均衡待遇の一層の確保が求められる。また、非自発的にパートタイム労働に就く者も存在することから、パートタイム労働者の希望に応じて、正社員への転換も含むキャリアアップが図られることが必要である。 本施策では、パートタイム労働者を雇用する事業主等に対し、均等・均衡待遇の確保、パートタイム労働者の希望に応じた正社員への転換及びキャリアアップの一層の推進を図るための取組を実施する。	
該当施策の政策手段の分類	○	法令・制度改正
	—	税制改正要望
	○	予算
		30年度要求予算額: 739,743 千円
		29年度予算額: 709,995 千円
		28年度歳出予算現額※1: 691,636 千円
		28年度決算額: 556,074 千円
		使用割合: 80.4 %
	—	機構定員要求
	—	その他(具体的に)
		—
該当施策概要	短時間労働者について正社員との均等・均衡待遇の確保と正社員転換を推進するため、パートタイム労働法に基づく指導、専門家による相談・援助を行うとともに、短時間労働者の雇用管理の改善に向けた事業主の自主的な取組の促進、職務分析・職務評価の普及・導入支援、短時間労働者のキャリアアップを支援する事業の実施や、パートタイム労働者の雇用管理改善に資する情報や、パートタイム労働者のキャリアアップに必要な情報を一元的に提供する「パート労働ポータルサイト」を運営する。	

「女性活躍加速のための重点方針2015」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※2		
	59		
「女性活躍加速のための重点方針2016」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※3		
	3		
「第4次男女共同参画基本計画」での関係分野	主に関係する分野・大項目		
	分野 —大 項目	3-4	非正規雇用労働者の処遇改善、正社員への転換の支援
	その他関係する分野・大項目等		
	分野 —大 項目	—	
担当府省・担当課	厚生労働省		
	雇用環境・均等局 有期・短時間労働課		

※1「予算現額」は、歳出予算額、前年度繰越額、予備費使用額及び流用等増減額を加除したもの。

※2「『女性活躍加速のための重点方針2015』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2015』に係る平成28年度予算内容等について(平成28年1月)」での施策の整理上の番号を示す。

※3「『女性活躍加速のための重点方針2016』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2016』に基づく平成29年度予算案等について(平成29年2月)」での施策の整理上の番号を示す。

パートタイム労働対策の概要

- パートタイム労働者数は**近年増加傾向**にあり、平成28年には**雇用者総数の約3割**
- パートタイム労働者の**約7割が女性** ●基幹的役割を担うパートタイム労働者も存在

パートタイム労働法の履行確保

パートタイム労働法

パートタイム労働者がその有する能力を一層有効に発揮することができる雇用環境を整備するため、パートタイム労働者の納得性の向上、正社員との均等・均衡待遇の確保、正社員への転換の推進等を図る

- パートタイム労働法の周知徹底
- パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保、正社員転換推進措置の徹底等、事業主に対する適切な指導等を実施
- パートタイム労働者雇用管理改善マニュアル等を活用し、雇用均等指導員が、パートタイム労働法に沿った雇用管理改善に取り組む事業主を支援

短時間正社員制度の導入・定着支援

- 導入支援マニュアルの配布、業界を絞った普及・啓発、制度導入検討企業のためのコンサルティング・支援、コンサルティング結果を活用した業種別モデル事例集の充実等
- キャリアアップ助成金の活用
 - *「短時間正社員」とは、他の正規型のフルタイムの労働者と比較し、その所定労働時間（所定労働日数）が短い正規型の労働者であって、次のいずれにも該当する者
 - ①期間の定めのない労働契約を締結している者
 - ②時間当たりの基本給及び賞与・退職金等の算定方法等が同一事業所に雇用される同種のフルタイムの正規型の労働者と同等である者

パートタイム労働者の均等・均衡待遇の確保等に取り組む事業主への支援

【パートタイム労働者の雇用管理の改善に向けた事業主の自主的な取組の促進】

- 「パート指標」や「パート労働者活躍企業診断・宣言サイト」の活用を促進する。
- パートタイム労働者のキャリアアップに資する制度整備に取り組む事業主を支援する。

【職務分析・職務評価の導入促進】

- 事業主に対する職務分析・職務評価のコンサルティングを通じた導入支援を行うとともに、セミナー等による周知を一体的に実施する。
- 【パート労働ポータルサイトによる情報提供】
- パートタイム労働者の雇用管理改善に関する情報を一元的に提供する「パート労働ポータルサイト」の利用促進を図る。

「女性活躍加速のための重点方針2017」該当箇所		通し番号 6
大項目	I	I. あらゆる分野における女性の活躍
中項目	1	1. 女性活躍に資する働き方改革の推進
小項目	(2)	(2) 非正規雇用労働者の待遇改善
細項目	①	①非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の正社員転換・同一労働同一賃金などの待遇改善等 非正規雇用で働く労働者の待遇を改善し、女性の多様な働き方の選択を広げるべく、「働き方改革実行計画」に基づき、同一労働同一賃金の実効性を確保するための関連法案を早期に国会に提出する。 ① <u>また、キャリアアップ助成金を活用し、引き続き非正規雇用労働者の正社員化、処遇改善、人材育成に取り組む事業主に対する助成を行うとともに、労働契約法に基づく無期契約への転換が平成30年度から本格化することを踏まえた周知徹底、導入支援、相談支援を実施する。さらに、「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を設置し、待遇改善に向けた改善計画を策定するなどのコンサルティングを行う。</u>
該当施策名 (事業名)	キャリアアップ助成金の拡充	
該当施策の背景・目的	非正規雇用で働く方のうち、約8割は多様な働き方として非正規雇用を自ら選択している。しかし、不本意ながら非正規雇用で働く方がいるのも事実であり、正社員を希望する方々については正社員転換を推進するとともに、非正規雇用を選択する方々について待遇改善を進めることが重要である。	
該当施策の政策手段の分類	—	法令・制度改正
	—	税制改正要望
	○	予算
		30年度要求予算額: 83,474,083 千円
		29年度予算額: 67,007,503 千円
		28年度歳出予算現額※ 41,045,208 千円 28年度決算額: 48,547,027 千円
		使用割合: 118.3 %
	—	機構定員要求
	—	その他(具体的に)
該当施策概要	事業所内に、有期契約労働者等の雇用管理の改善を行う「キャリアアップ管理者」を配置し、事業主が作成する「キャリアアップ計画」に基づき、いわゆる非正規雇用労働者のキャリアアップを行った場合に助成金を支給する。 平成30年度は、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善を一層進めるため、非正規雇用労働者と正規雇用労働者の賃金規定や諸手当制度の共通化を図った際に、その人数に応じて助成額を加算する拡充などを行うこととしている。	

「女性活躍加速のための重点方針2015」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※2		
	58		
「女性活躍加速のための重点方針2016」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※3		
	2		
「第4次男女共同参画基本計画」での関係分野	主に関係する分野・大項目		
	分野 一大項目	3-4	非正規雇用労働者の処遇改善、正社員への転換の支援
	その他関係する分野・大項目等		
	分野 一大項目	—	
担当府省・担当課	厚生労働省		
	雇用環境・均等局 有期・短時間労働課		

※1「予算現額」は、歳出予算額、前年度繰越額、予備費使用額及び流用等増減額を加除したもの。

※2「『女性活躍加速のための重点方針2015』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2015』に係る平成28年度予算内容等について(平成28年1月)」での施策の整理上の番号を示す。

※3「『女性活躍加速のための重点方針2016』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2016』に基づく平成29年度予算案等について(平成29年2月)」での施策の整理上の番号を示す。

キャリアアップ助成金について

平成30年度要求額：835億円（29年度予算額660億）

○ 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期契約労働者等」といいたい）いわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップ等を促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

目的	コース名・内容	助成額 ※＜＞は生産性の向上が認められる場合の額、（ ）は大企業の額、下線は新規又は拡充部分
正社員化支援	正社員化コース 有期契約労働者等を正規雇用労働者等に転換又は直接雇用	①有期→正規：1人当たり57万円＜72万円＞（42.75万円＜54万円＞） ②有期→無期：1人当たり28.5万円＜36万円＞（21.375万円＜27万円＞） ③無期→正規：1人当たり28.5万円＜36万円＞（21.375万円＜27万円＞） （注）転換前の期間が3年以下に限るとともに、正規への転換にあっては、転換前の賃金と比較して5%以上増額していることを要件に追加 （注）1事業所当たりの当りの上限人数を、15人→20人に拡充 ※派遣労働者を正規雇用で直接雇用する場合、①③：1人当たり28.5万円＜36万円＞（大企業も同額）加算 ※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者認定事業主における35歳未満の者の場合、 ①：1人当たり9.5万円＜12万円＞（大企業も同額）、②③：1人当たり4.75万円＜6万円＞（大企業も同額）加算 ※勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合、①③：1事業所当たり9.5万円＜12万円＞（7.125万円＜9万円＞）加算
	人材育成コース ※ 30年度から「人材開発支援助成金」に統合	OFF-JT 賃金助成：1h当たり760円＜960円＞（475円＜600円＞） 経費助成：実費助成 ※訓練時間数に応じて4人当たりの額を限度 【 】は有期実習型訓練後に正規雇用等に転換された場合 100時間未満の場合 10万円（7万円） 115万円（10万円） 200時間以上の場合 30万円（20万円） 150万円（30万円） OUT 実施助成：1h当たり760円＜960円＞（665円＜840円＞）
25	賃金規定等改定コース 健康診断制度コース 賃金規定等共通化コース 諸手当制度共通化コース	①全ての賃金規定等改定： 対象労働者数が 1人～3人：9.5万円＜12万円＞（7.125万円＜9万円＞） 4人～6人：19万円＜24万円＞（14.25万円＜18万円＞） 7人～10人：28.5万円＜36万円＞（19万円＜24万円＞） 11人～100人：28.5万円＜3.6万円＞（1.9万円＜2.4万円＞）×人数 ②雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定： 対象労働者数が 1人～3人：4.75万円＜6万円＞（3.325万円＜4.2万円＞） 4人～6人：9.5万円＜12万円＞（7.125万円＜9万円＞） 7人～10人：14.25万円＜18万円＞（9.5万円＜12万円＞） 11人～100人：14.25万円＜1.8万円＞（0.95万円＜1.2万円＞）×人数 ※ 中小企業において3%以上増額した場合、全ての賃金規定等改定：1人当たり1.425万円＜1.8万円＞加算 雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定：1人当たり0.76万円＜0.96万円＞加算 ※ 「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり19万円＜24万円＞（14.25万円＜18万円＞）加算 1事業所当たり38万円＜48万円＞（28.5万円＜36万円＞） 1事業所当たり57万円＜72万円＞（42.75万円＜54万円＞） ※ 対象労働者1人あたり、2万円＜2.4万円＞（1.5万円＜1.8万円＞）の加算措置を追加 1事業所当たり38万円＜48万円＞（28.5万円＜36万円＞） ※ 対象労働者1人あたり、1.5万円＜1.8万円＞（1.2万円＜1.4万円＞）の加算措置を追加 ※ 同時に2つ以上の諸手当を導入した場合に、2つ目以降の手当1つにつき、 16万円＜19.2万円＞（12万円＜14.4万円＞）の加算措置を追加 1人当たり 3%以上：1.9万円＜2.4万円＞（1.425万円＜1.8万円＞） 5%以上：3.8万円＜4.8万円＞（2.85万円＜3.6万円＞） 7%以上：4.75万円＜6万円＞（3.325万円＜4.2万円＞） 10%以上：7.65万円＜9.6万円＞（5.7万円＜7.2万円＞） 14%以上：9.5万円＜12万円＞（7.125万円＜9万円＞） 1人当たり19万円＜24万円＞（14.25万円＜18万円＞） ※ 上記「賃金規定等改定コース」又は「選択的適用拡大導入時処遇改善コース」と併せ、労働者の手取りが減少しない取組をした場合、1時間以上5時間未満延長でも助成1時間以上2時間未満：3.8万円＜4.8万円＞（2.85万円＜3.6万円＞） 2時間以上3時間未満：7.6万円＜9.6万円＞（5.7万円＜7.2万円＞） 3時間以上4時間未満：11.4万円＜14.4万円＞（8.55万円＜10.8万円＞） 4時間以上5時間未満：15.2万円＜19.2万円＞（11.4万円＜14.4万円＞）
処遇改善支援		選択的適用拡大導入時処遇改善コース 短時間労働者労働時間延長コース

「女性活躍加速のための重点方針2017」該当箇所			通し番号 7
大項目	I	I. あらゆる分野における女性の活躍	
中項目	1	1. 女性活躍に資する働き方改革の推進	
小項目	(2)	(2) 非正規雇用労働者の待遇改善	
細項目	①	①非正規雇用労働者（有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者）の正社員転換・同一労働同一賃金などの待遇改善等 非正規雇用で働く労働者の待遇を改善し、女性の多様な働き方の選択を広げるべく、「働き方改革実行計画」に基づき、同一労働同一賃金の実効性を確保するための関連法案を早期に国会に提出する。 また、キャリアアップ助成金を活用し、引き続き非正規雇用労働者の正社員化、処遇改善、人材育成に取り組む事業主に対する助成を行うとともに、労働契約法に基づく無期契約への転換が平成30年度から本格化することを踏まえた周知徹底、導入支援、相談支援を実施する。さらに、「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を設置し、待遇改善に向けた改善計画を策定するなどのコンサルティングを行う。	
該当施策名 （事業名）		「多様で安心できる働き方」の普及拡大事業	
該当施策の背景・ 目的		雇用が安定し処遇も高いが、長時間労働が見られる正社員と、雇用が不安定で処遇が低く、能力開発の機会が少ない非正規雇用労働者という、働き方の二極化を解消し、雇用形態にかかわらず、安心して生活できる「多様な正社員」制度等の普及・拡大を図る必要がある。	
該当施策の政策手 段の分類		－	法令・制度改正
		－	税制改正要望
		○	予算
			30年度要求予算額：77,770 千円
			29年度予算額：90,883 千円
			28年度歳出予算現額※1：174,391 千円
			28年度決算額：126,138 千円
		使用割合：72.3 %	
		○	機構定員要求
		－	その他（具体的に）
			－
該当施策概要		・「多様な正社員」制度を導入している企業等を招き、企業における導入支援を促進するためのシンポジウムを開催し、「多様な正社員」制度の導入及び非正規雇用労働者の正社員転換等のためのノウハウ等の浸透を図る。 ・「多様な正社員」制度に係るモデル就業規則のパンフレットの普及や、導入取組事例、非正規雇用労働者の正社員転換・待遇改善の事例を収集しホームページに掲載し、普及拡大を図る。	

「女性活躍加速のための重点方針2015」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※2		
	—		
「女性活躍加速のための重点方針2016」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※3		
	—		
「第4次男女共同参画基本計画」での関係分野	主に関係する分野・大項目		
	分野 —大項目	3-4	非正規雇用労働者の処遇改善、正社員への転換の支援
	その他関係する分野・大項目等		
	分野 —大項目	—	
担当府省・担当課	厚生労働省		
	雇用環境・均等局 有期・短時間労働課		

※1「予算現額」は、歳出予算額、前年度繰越額、予備費使用額及び流用等増減額を加除したもの。

※2「『女性活躍加速のための重点方針2015』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2015』に係る平成28年度予算内容等について(平成28年1月)」での施策の整理上の番号を示す。

※3「『女性活躍加速のための重点方針2016』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2016』に基づく平成29年度予算案等について(平成29年2月)」での施策の整理上の番号を示す。

背景

平成30年度概算要求額 77,770千円（90,883千円）

- 雇用が安定し処遇も高いが、働き方の拘束性が高く長時間労働がみられる正規雇用労働者と、雇用が不安定で処遇が低く、能力開発の機会が少ない非正規雇用の労働者という働き方の二極化の解消を図るため、「ニッポン一億総活躍プラン」において、多様な正社員制度の導入等の支援を強化することされている。
- 平成30年度は、「多様な正社員」制度に係る導入や非正規雇用労働者の正社員転換等の事例の収集を行うとともに、シンポジウムや企業向けセミナーを開催し、「多様な正社員」や非正規雇用労働者の正社員転換等に対するノウハウ等の浸透を図る。

取組概要

○「多様な正社員」制度を導入している事例の収集、非正規雇用労働者の正社員転換等の事例の収集等



取りまとめた成果の周知・啓発等

○ホームページの更新・運営

- ・「多様な正社員」の導入事例、非正規雇用労働者の正社員転換等の取組を行っている事例等を掲載し、周知・啓発を図る

○シンポジウムの開催

- ・全国主要地域において、企業、有識者、マスコミ等を参加者として、シンポジウムを開催し、「多様な正社員」の導入や非正規雇用労働者の正社員転換等に対する社会的気運の醸成を図る

○企業向けセミナーの開催

- ・事例や雇用管理上の留意点を活用し、都道府県労働局においてセミナーを実施し、多様な正社員の普及拡大を図る

「女性活躍加速のための重点方針2017」該当箇所		通し番号 8
大項目	I	I. あらゆる分野における女性の活躍
中項目	1	1. 女性活躍に資する働き方改革の推進
小項目	(2)	(2) 非正規雇用労働者の待遇改善
細項目	①	①非正規雇用労働者(有期雇用労働者、パートタイム労働者、派遣労働者)の正社員転換・同一労働同一賃金などの待遇改善等 非正規雇用で働く労働者の待遇を改善し、女性の多様な働き方の選択を広げるべく、「働き方改革実行計画」に基づき、同一労働同一賃金の実効性を確保するための関連法案を早期に国会に提出する。 また、キャリアアップ助成金を活用し、引き続き非正規雇用労働者の正社員化、処遇改善、人材育成に取り組む事業主に対する助成を行うとともに、労働契約法に基づく無期契約への転換が平成30年度から本格化することを踏まえた周知徹底、導入支援、相談支援を実施する。さらに、「非正規雇用労働者待遇改善支援センター」を設置し、待遇改善に向けた改善計画を策定するなどのコンサルティングを行う。
該当施策名 (事業名)	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(仮称)	
該当施策の背景・目的	平成29年3月に働き方改革実現会議において決定された、「働き方改革実行計画」に「同一労働同一賃金の法改正の施行に当たっては、説明会の開催や情報提供・相談窓口の整備等を図り、中小企業等の実情も踏まえ労使双方に丁寧に対応することを求める。」とされている。	
該当施策の政策手段の分類	○	法令・制度改正
	—	税制改正要望
	○	予算
		30年度要求予算額: 1,168,182 千円
		29年度予算額: 694,146 千円
		28年度歳出予算現額※1: — 千円
		28年度決算額: — 千円
		使用割合: — %
	○	機構定員要求
	—	その他(具体的に)
該当施策概要	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、弾力的な労働時間制度等の労務管理に関する技術的な相談支援を行うため、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、関係機関と連携を図りつつ、専門家による個別相談援助や電話相談等を実施する。	

「女性活躍加速のための重点方針2015」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※2		
	—		
「女性活躍加速のための重点方針2016」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※3		
	—		
「第4次男女共同参画基本計画」での関係分野	主に関係する分野・大項目		
	分野 —大項目	3-4	非正規雇用労働者の処遇改善、正社員への転換の支援
	その他関係する分野・大項目等		
	分野 —大項目	—	
担当府省・担当課	厚生労働省		
	雇用環境・均等局 有期・短時間労働課		

※1「予算現額」は、歳出予算額、前年度繰越額、予備費使用額及び流用等増減額を加除したもの。

※2「『女性活躍加速のための重点方針2015』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2015』に係る平成28年度予算内容等について(平成28年1月)」での施策の整理上の番号を示す。

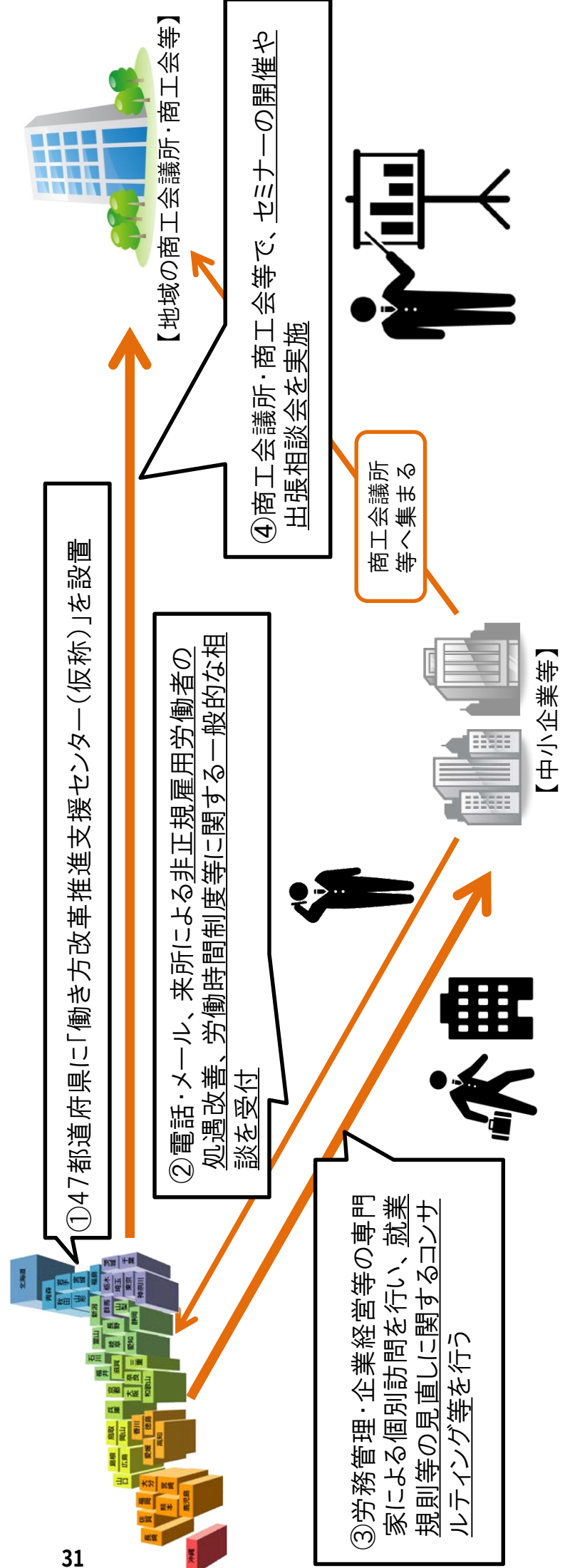
※3「『女性活躍加速のための重点方針2016』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2016』に基づく平成29年度予算案等について(平成29年2月)」での施策の整理上の番号を示す。

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(仮称)

平成30年度概算要求額 1,168,182千円(694,146千円)

「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、弾力的な労働時間制度等の技術的な相談支援を行うため、「働き方改革推進センター(仮称)」を設置し、関係機関と連携を図りつつ、労務管理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・商工会等におけるセミナー・出張相談会を実施する。

働き方改革推進支援センター(仮称)の設置



「女性活躍加速のための重点方針2017」該当箇所		通し番号 9
大項目	I	I. あらゆる分野における女性の活躍
中項目	1	1. 女性活躍に資する働き方改革の推進
小項目	(2)	(2) 非正規雇用労働者の待遇改善
細項目	②	②最低賃金・賃金の引上げ等に向けた環境整備 最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDPの成長率にも配慮しつつ引き上げていくことで、全国加重平均が1,000円となることを目指す。また、経営力強化・生産性向上に向けて、中小企業・小規模事業者への支援措置を平成29年度に拡充したところであり、引き続き当該支援を推進するとともに、下請等中小企業の取引条件の改善及び人事評価システムの改善を通じた賃金引上げの環境整備に対する助成等を実施する。
該当施策名 (事業名)	中小企業最低賃金引上げ支援対策費	
該当施策の背景・目的	最低賃金については、「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)において、「年率3%程度を目途として、名目GDP 成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1,000 円になることを目指す。このような最低賃金の引き上げに向けて、中小企業、小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る。」とされている。 また、「経済財政運営と改革の基本方針2017」(平成29年6月9日閣議決定)及び「未来投資戦略2017」(29年6月9日閣議決定)においても、最低賃金の引上げ及び中小企業・小規模事業者の生産性向上の支援を行うとともに、セミナーや個別相談等の支援の枠組みを設け、生活衛生関係営業から他業種に拡大するなど、中小企業・小規模事業者が賃上げしやすい環境の整備を行うこととされている。 このため、最低賃金の全国加重平均1,000円を目指すべく、最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者への生産性向上の支援を行う。	
該当施策の政策手段の分類	—	法令・制度改正
	—	税制改正要望
	○	予算 30年度要求予算額: 15,568,973 千円 29年度予算額: 9,442,606 千円 28年度歳出予算現額※1: 3,146,160 千円 28年度決算額: 2,172,827 千円 使用割合: 69.1 %
	—	機構定員要求
	—	その他(具体的に)
		—

該当施策概要	・ 専門家派遣・相談等支援事業 最低賃金の引上げに向けて生産性向上等の経営改善に取り組む中小企業・小規模事業者の経営・労務管理等の課題について、全国47箇所にワンストップで対応する「最低賃金総合相談支援センター」を設置し、相談や専門家派遣等を実施する。 ・ 業務改善助成事業 事業場内の最低賃金を一定額以上引き上げた中小企業・小規模事業者に、生産性向上のための設備・機器の導入経費（業務改善経費）等の一部を助成する。 ・ 業種別中小企業団体助成事業 賃金の引上げを行うことを目的として、販路拡大のための市場調査や新たなビジネスモデル開発など、生産性向上のための取組を行う業種別中小企業団体等に対して、その取組に必要な経費を助成する。 ・ キャリアアップ助成金（処遇改善支援） 有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を2%以上増額改定し、昇給させた場合に助成する。 ・ 人事評価改善等助成金 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ことを通じて、生産性向上を図り、賃金アップ等を実現した企業に対して助成を行う。 （平成30年度予算概算要求） 「最低賃金総合相談支援センター」における専門家派遣事業の拡充、「業務改善助成金」における対象事業者の拡大を実施予定。 人事評価改善等助成金については、平成30年度は人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）として要求中。また、当該助成金の目標達成助成の要件を変更予定。		
「女性活躍加速のための重点方針2015」での関連施策（事業）	関連施策（事業）の通し番号※2		
	—		
「女性活躍加速のための重点方針2016」での関連施策（事業）	関連施策（事業）の通し番号※3		
	—		
「第4次男女共同参画基本計画」での関係分野	主に関係する分野・大項目		
	分野 一大項目	3－4	非正規雇用労働者の処遇改善、正社員への転換の支援
	その他関係する分野・大項目等		
	分野 一大項目	—	
担当府省・担当課	厚生労働省		
	労働基準局賃金課 / 職業安定局雇用開発部雇用開発企画課		

※1「予算現額」は、歳出予算額、前年度繰越額、予備費使用額及び流用等増減額を加除したもの。

※2「『女性活躍加速のための重点方針2015』での関連施策（事業）の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2015』に係る平成28年度予算内容等について（平成28年1月）」での施策の整理上の番号を示す。

※3「『女性活躍加速のための重点方針2016』での関連施策（事業）の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2016』に基づく平成29年度予算案等について（平成29年2月）」での施策の整理上の番号を示す。

最低賃金・賃金引上げに向けた生産性向上等のための支援

平成29年度

最低賃金については、年率3%程度を目標として、名目GDPの成長率にも配慮しつつ引き上げていく。また、経営力強化・生産性向上に向けて、中小企業・小規模事業者への支援措置を推進・拡充するとともに、人事システムの改善を通じた賃金引上げの環境整備に対する助成を創設する。

①最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業等

○最低賃金総合相談支援センターの設置・運営

最低賃金の引上げに向けて生産性向上等の経営改善に取り組む中小企業・小規模事業者の経営・労務管理等の課題について、全国47箇所にワンストップで対応する窓口を設け、相談や専門家派遣等を実施

○業務改善助成金の支給

全国47都道府県において、事業場内の最低賃金を一定額以上引き上げた中小企業・小規模事業者に、生産性向上のための設備・機器の導入経費（業務改善経費）等の一部を助成

○業種別中小企業団体助成金の支給

賃金の引上げを行うことを目的として、販路拡大のための市場調査や新たなビジネスモデル開発など、生産性向上のための取組を行う業種別中小企業団体等に対して、その取組に必要な経費を助成

②キャリアアップ助成金（処遇改善支援）

有期契約労働者等の基本給の賃金規定等を2%以上増額改定し、昇給させた場合等に助成

- 全ての賃金規定等を2%以上増額改定した場合
対象労働者数が、1～3人:9.5万円<12万円> 4～6人:19万円<24万円>
7～10人:28.5万円<36万円> 11～100人:2.85万円<3.6万円> × 人数

※中小企業において3%以上増額改定した場合、1人当たり14,250円<18,000円>加算

（注1）<>は生産性の向上が認められる場合の助成額

（注2）中小企業以外の助成額は3/4程度

- 一部（雇用形態別、職種別等）の賃金規定等を2%以上増額改定した場合も助成（助成額は上記の半額）

③人事評価改善等助成金

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ことを通じて、生産性向上を図り、賃金アップと離職率低下を実現した企業に対して助成を行う。

- 能力評価等による人事評価システム及び整備した人事評価システムに応じた2%以上の賃金引上げを含む賃金制度を整備（いずれも就業規則等の改定が必要）・実施した場合、50万円を助成
○ 制度整備助成の支給を受けた事業主が、1年経過後に、生産性向上、2%以上の賃金引上げ及び離職率低下の目標を達成した場合、上記の助成に加え80万円を助成

「女性活躍加速のための重点方針2017」該当箇所		通し番号 10
大項目	I	I. あらゆる分野における女性の活躍
中項目	1	1. 女性活躍に資する働き方改革の推進
小項目	(2)	(2) 非正規雇用労働者の待遇改善
細項目	②	②最低賃金・賃金の引上げ等に向けた環境整備 最低賃金については、年率3%程度を目途として、名目GDPの成長率にも配慮しつつ引き上げていくことで、全国加重平均が1,000円となることを目指す。また、<u>経営力強化・生産性向上に向けて、中小企業・小規模事業者への支援措置を平成29年度に拡充したところであり、引き続き当該支援を推進するとともに、下請等中小企業の取引条件の改善及び人事評価システムの改善を通じた賃金引上げの環境整備に対する助成等を実施する。</u>
該当施策名 (事業名)	中小企業等経営強化法による支援	
該当施策の背景・目的	・ 人口減少・少子高齢化の進展や国際競争の激化、人手不足など、中小企業・小規模事業者・中堅企業(以下「中小企業・小規模事業者等」という。)を取り巻く事業環境は厳しさを増しており、足下では生産性が低迷し人材確保や事業の持続的発展に懸念が存在。 ・ こうした中で、中小企業・小規模事業者等が労働の供給制約等を克服し、海外展開等も含め、将来の成長を果たすべく、生産性の向上(経営力向上)を図ることが必要である。	
該当施策の政策手段の分類	○	法令・制度改正
	－	税制改正要望
	－	予算
		30年度要求予算額：－ 千円
		29年度予算額：－ 千円
		28年度歳出予算現額※1：－ 千円
		28年度決算額：－ 千円
		使用割合：－ %
	－	機構定員要求
	－	その他(具体的に)
		－
		－
該当施策概要	・事業分野の特性に応じた支援 国は、基本方針に基づき、事業分野ごとに経営力向上の方法等を示した「事業分野別指針」を策定。個別の事業分野に知見のある者から意見を聴くなどして、中小企業・小規模事業者等の経営力向上に係るベストプラクティスを事業分野別指針に反映させていく(PDCAサイクルを確立)。 ・中小企業・小規模事業者等による経営力向上に係る取組の支援 中小企業・小規模事業者等は、事業分野別指針に沿って、顧客データの分析を通じた商品・サービスの見直し、ITを活用した財務管理の高度化、人材育成等により経営力を向上して実施する事業計画(「経営力向上計画」)について、国の認定を得ることができる。認定事業者は、税制や金融支援等の措置を受けることができる。 また、支援機関は、国の認定を得て、中小企業・小規模事業者等による経営力向上計画の作成・実施を支援する。(現行では、商工会議所、商工会、金融機関、士業等が支援機関となっている。)	

「女性活躍加速のための重点方針2015」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※2		
	—		
「女性活躍加速のための重点方針2016」での関連施策(事業)	関連施策(事業)の通し番号※3		
	—		
「第4次男女共同参画基本計画」での関係分野	主に関係する分野・大項目		
	分野 —大 項目	3-4	非正規雇用労働者の処遇改善、正社員への転換の支援
	その他関係する分野・大項目等		
	分野 —大 項目	—	
担当府省・担当課	経済産業省		
	中小企業庁事業環境部企画課		

※1「予算現額」は、歳出予算額、前年度繰越額、予備費使用額及び流用等増減額を加除したもの。

※2「『女性活躍加速のための重点方針2015』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2015』に係る平成28年度予算内容等について(平成28年1月)」での施策の整理上の番号を示す。

※3「『女性活躍加速のための重点方針2016』での関連施策(事業)の通し番号」は、「『女性活躍加速のための重点方針2016』に基づく平成29年度予算案等について(平成29年2月)」での施策の整理上の番号を示す。

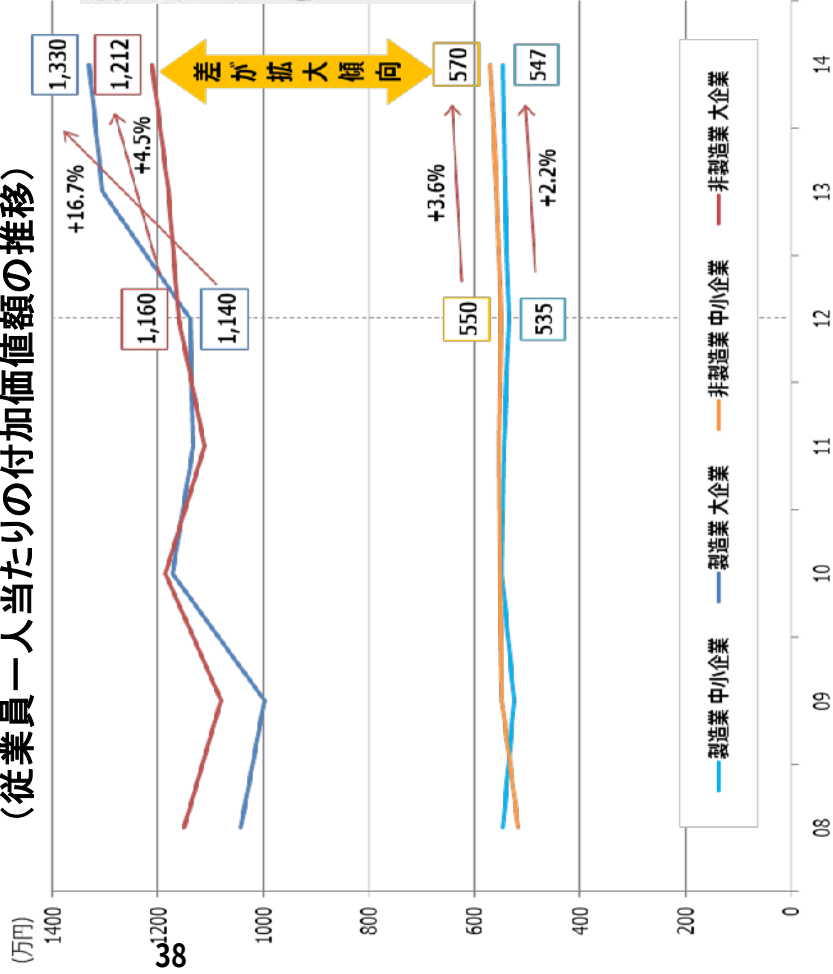
中小企業等経営強化法について

平成29年6月
中小企業庁

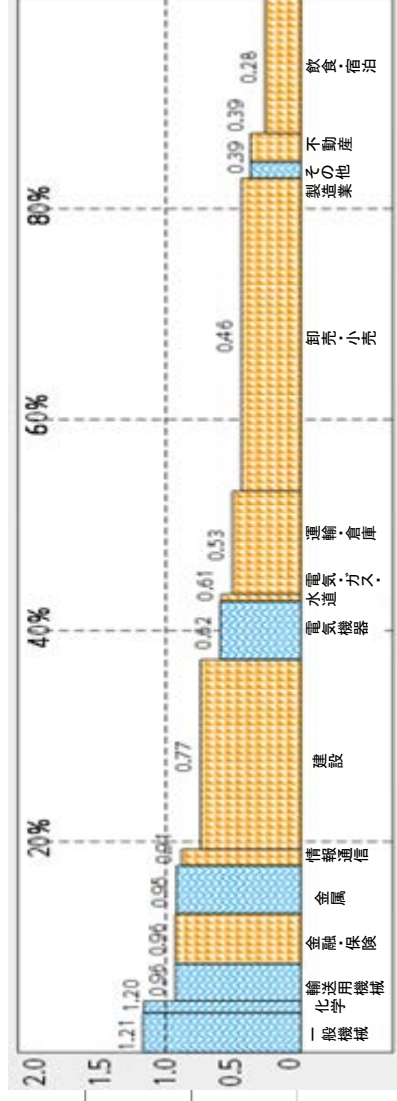
1.背景～中小企業・小規模事業者の生産性

- 人口減少・少子高齢化の進展に伴う労働力人口の減少や国際競争の激化等、中小企業・小規模事業者、中堅企業(以下「中小企業・小規模事業者等」という。)を取り巻く事業環境は厳しい状況にある。
- 中小企業・小規模事業者等の生産性向上を支援することにより、海外展開も含め、将来の成長・発展のための経営強化（「稼ぐ力」の強化）を図ることが必要。

大企業と中小企業の労働生産性の格差
(従業員一人当たりの付加価値額の推移)



～2006年平均



(出典) GGDC(Groningen Growth and Development Center)より
厚生労働省労働政策担当参事官室作成

2. 中小企業等経営強化法のスキーム

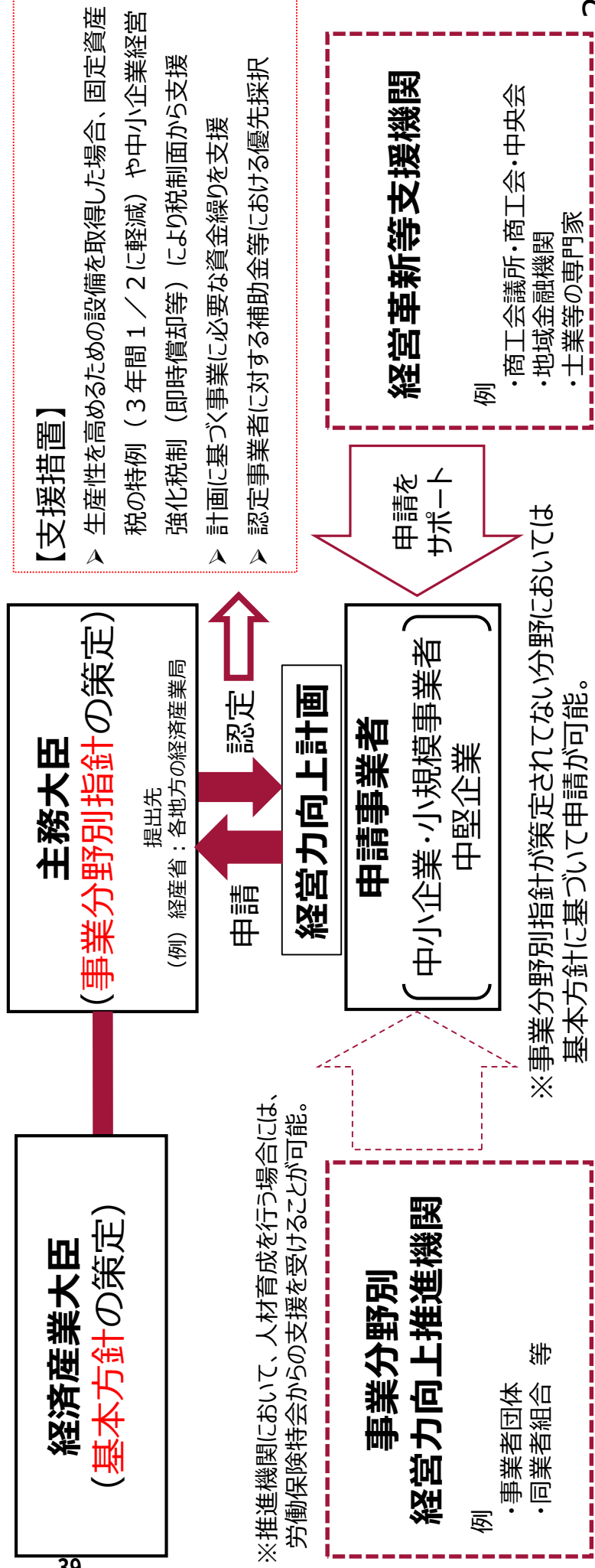
(1) 事業分野別指針の策定

事業所管大臣が、事業分野ごとに生産性向上の方法などを示した指針を策定。

(2) 経営力向上計画の認定

中小企業・小規模事業者や中堅企業は、自社の生産性を向上させるための人材育成や財務管理、設備投資などの取組を記載した「経営力向上計画」を各大臣に申請。

認定された事業者は、様々な支援措置を受けられる。

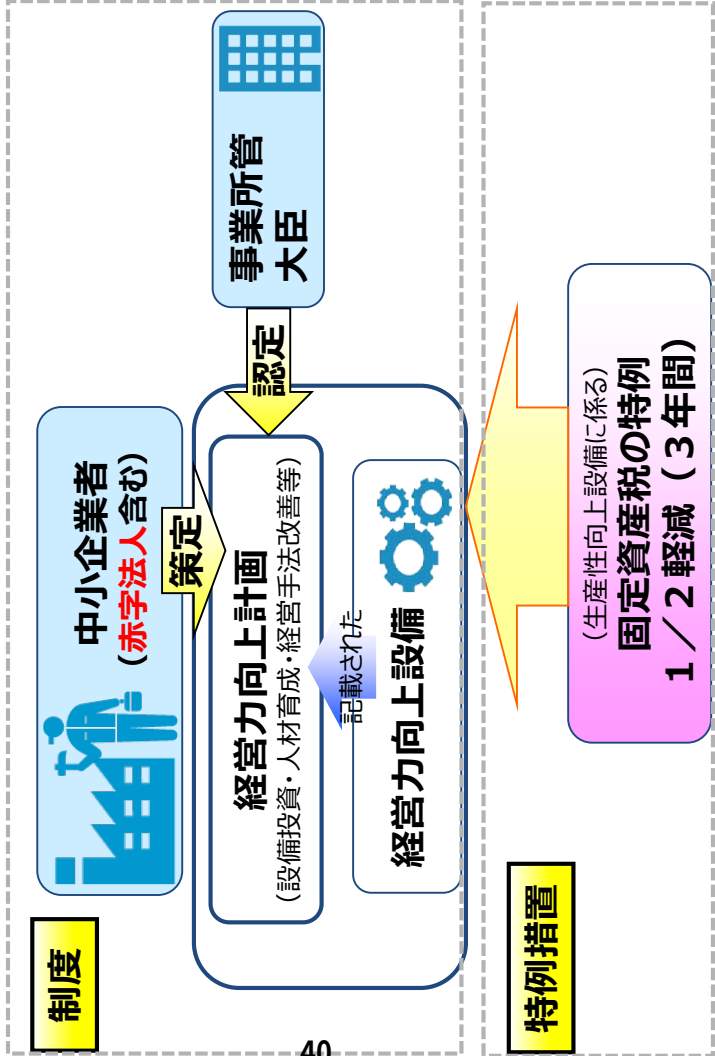


3. 固定資産税の特例

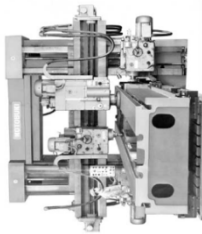
- 中小企業者が取得する新規の機械装置等について、一定の要件を満たした場合、3 年間で、固定資産税を 1 / 2 に軽減。
- 史上初の固定資産税での設備投資減税。赤字企業にも大きな減税効果が期待。

適用期間

【適用期間：3 年間で（平成 3 0 年度末までの投資）】



<対象設備の例>



金属加工機械



セルフレジ



空調設備



冷蔵陳列棚

特例対象・内容

【対象設備】

- 中小企業者が認定計画に基づき、平成30年度末までに取得する
一定の機械装置、器具備品、建物附属設備、検査工具・測定工具
➢ 生産性を高める設備が対象 (H29年・30年に新規取得)

※中小企業者：資本金1億円以下等、大企業の子会社を除く

生産性が旧モデル比年平均1%以上向上する設備 (工業会等による確認)

- ◆機械・装置 (160万円以上/10年以内)
- ◆測定工具及び検査工具 (30万円以上/5年以内)
- ◆器具・備品 (30万円以上/6年以内)
- ◆建物附属設備 (60万円以上/14年以内)

【特例措置】

- 固定資産税の課税標準を、3年間で 1 / 2 に軽減。

【対象地域・業種】

- ① 最低賃金が全国平均未満の地域 → 全ての業種
- ② 最低賃金が全国平均以上の地域 → 対象業種

※機械装置については、全国・全業種対象。

H29年度 | H30年度 | H31年度 | H32年度 | H33年度

取得

取得

特例

※例：平成29年に取得した設備は、平成30年1月1日時点で所有する資産として申告され、平成30・31・32年度の3年間固定資産税が軽減されます。

4. 中小企業経営強化税制（法人税・所得税・法人住民税・事業税）

- 中小企業の稼ぐ力を向上させる取組を支援するため、中小企業等経営強化法の計画認定に基づく設備投資を、即時償却等で強力に後押し。
- 従来の機械装置に加え、器具備品や建物附属設備を広く対象に加えることで、サービス業も含めて広く中小企業の生産性の向上に資する措置へと改組。適用期限は2年間。

【適用期間：平成30年度末まで】

類型	生産性向上設備（A類型）	収益力強化設備（B類型）
要件	①経営強化法の認定 ②生産性が旧モデル比年平均1％以上改善する設備	①経営強化法の認定 ②投資収益率が年平均5％以上の投資計画に係る設備
対象設備 （取得価額／ 販売時期）	◆機械・装置（160万円以上／10年以内） ◆測定工具及び検査工具（30万円以上／5年以内） ◆器具・備品（30万円以上／6年以内） ◆建物附属設備（60万円以上／14年以内） ◆ソフトウェア（70万円以上／5年以内） （情報を収集・分析・指示する機能）	◆機械・装置（160万円以上） ◆工具（30万円以上） ◆器具備品（30万円以上） ◆建物附属設備（60万円以上） ◆ソフトウェア（70万円以上）
確認者	工業会等	経済産業局
	中小企業投資促進税制の対象事業 及び 商業・サービス業・農林水産業活性化税制の対象事業	
その他要件	生産等設備を構成するものであること※／国内への投資であること／中古資産・貸付資産でないこと、等	
税制措置	即時償却 又は 7％税額控除（資本金3千万以下もしくは個人事業主は10％）	

※事業の用に直接供される設備（生産等設備）が対象。例えば事務用器具備品、本店、寄宿舎等に係る建物附属設備等は対象外

5. 金融支援措置

- 政策金融機関の低利融資、民間金融機関の融資に対する信用保証、債務保証等により円滑な資金調達を支援。

① 商工中金による低利融資

中小企業者向け

中堅クラス向け

経営力向上計画を策定した場合、商工中金の独自の融資制度により、低利融資を受けられる。

中小企業者向け

※）にあたり、民間金融機関から融資を受ける際に、信用保証協会による信用保証のうち、普通保険等の別枠の追加保証や保証枠の拡大が受けられる。

※新事業活動に該当する事業

	通常枠	別枠
普通保険	2億円（組合4億円）	2億円（組合4億円）
無担保保険	8,000万円	8,000万円
特別小口保険	1,250万円	1,250万円
新事業開拓保険 海外投資関係保険	2億円→3億円（保証枠の拡大）	

③ 中小企業投資育成株式会社法の特例

中小企業者向け

経営力向上計画の認定を受けた場合、通常の投資対象（資本金3億円以下の株式会社）に加えて、資本金額が3億円を超える株式会社も中小企業投資育成株式会社からの投資を受けることが可能に。

④ - 1 日本政策金融公庫による低利融資

中小企業者向け

経営力向上計画の認定を受けた事業者が行う設備投資の借入について、低利融資を受けられる。

○設備資金について0.9%引き下げ

※基準利率：中小企業事業1.21% 国民事業1.76%（平成29年6月現在）

④ - 2 日本政策金融公庫によるスタンバイ・クレジット

中小企業者向け

経営力向上計画の認定を受けた中小企業者(国内親会社)の海外支店又は海外現地法人が、日本公庫の提携する海外金融機関から現地通貨建ての融資を受ける場合に、信用状を発行して、債務の保証を実施できる。

○補償限度額：1法人あたり最大4億5000万円

○融資期間：1～5年

42

⑤ 中小企業基盤整備機構による債務保証

中堅クラス向け

中堅クラスの企業等、信用保険法の特例が措置されていない中小企業者以外の者が、経営力向上計画を実施するために必要な資金について、保証額最大25億円（保証割合50%、保証料率 有担保0.3%、無担保0.4%）の債務の保証を受けられる。

⑥ 食品流通構造改善機構による債務保証

中堅クラス向け

中小企業者向け

食品製造業者等は、経営力向上計画の実行にあたり、民間金融機関から融資を受ける際に、食品流通構造改善機構による債務の保証を受けられる。

6. 事業分野別経営力向上推進機関について

- 中小企業者等による生産性向上の取組を普及拡大を行う任務を持つ機関として、「事業分野別経営力向上推進機関」を新設。
- 人材育成を行った場合には、労働保険特会から能力開発事業として助成できる。
- (独) 中小企業基盤整備機構からの専門家の派遣を受けることができる。

