「働き方改革」について

衆議院議員
自由民主党　厚生労働部会長　　橋本　岳

1

はじめに

「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

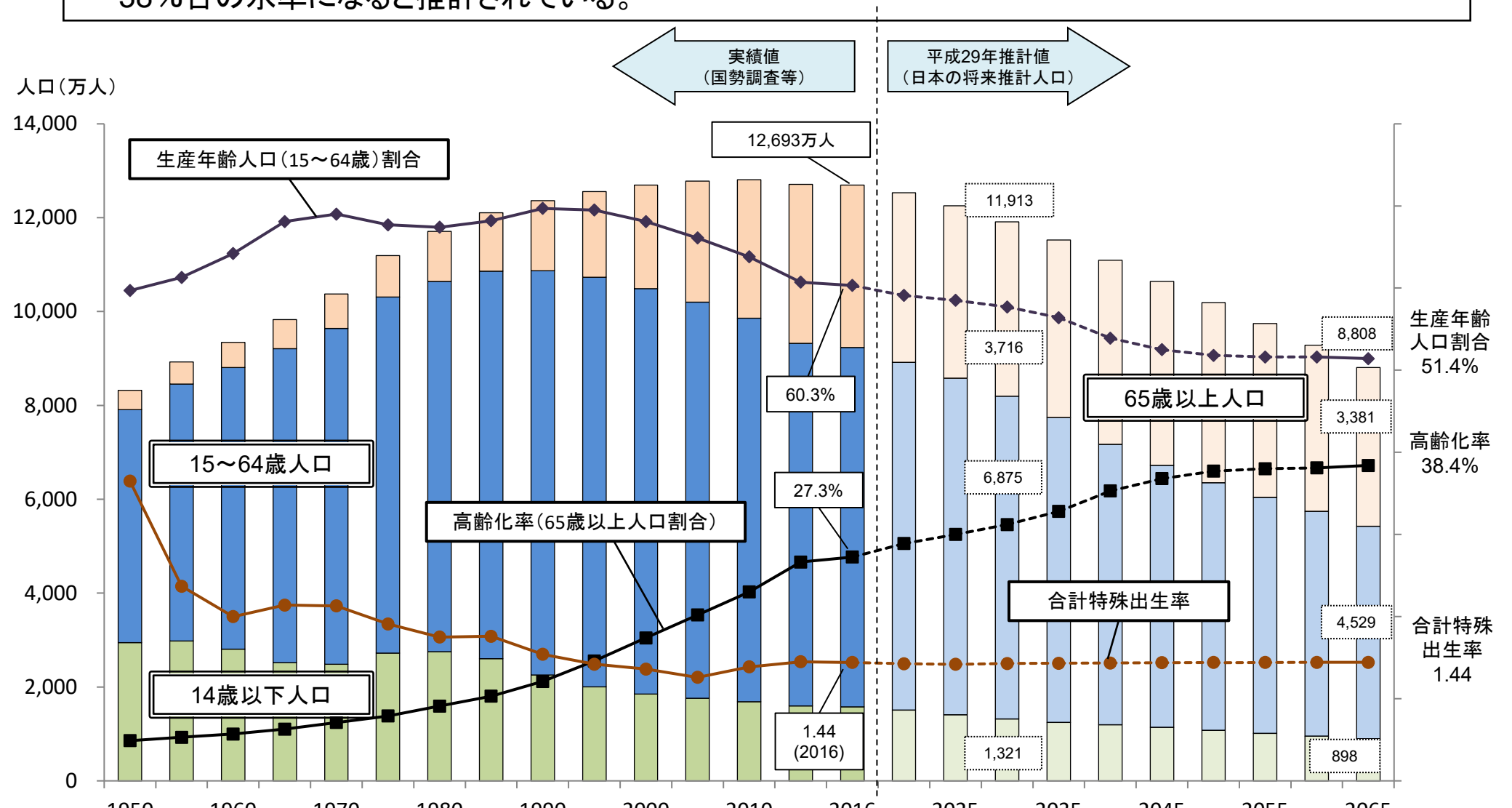
→　**女性・高齢者等の労働力化の制約要因をなくす必要**

（※）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**

日本の人口の推移

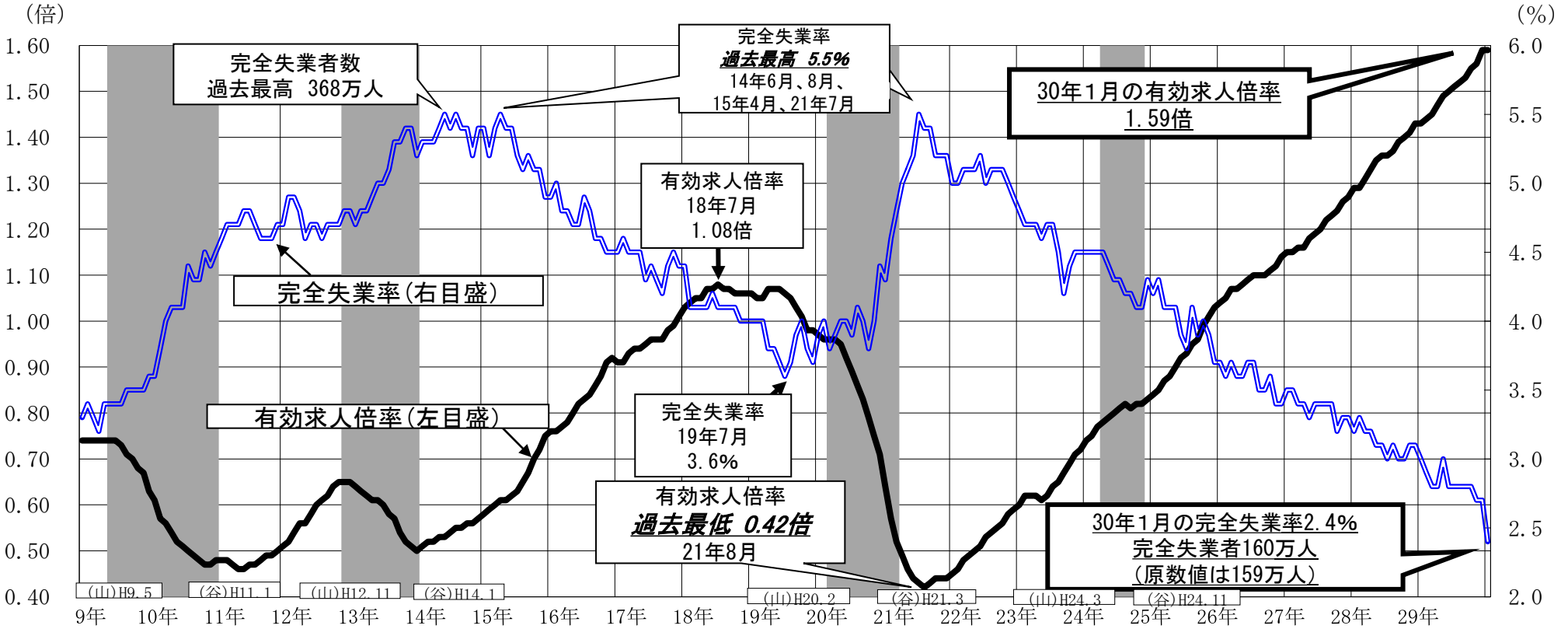
○ 日本の人口は近年減少局面を迎えている。2065年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は38%台の水準になると推計されている。



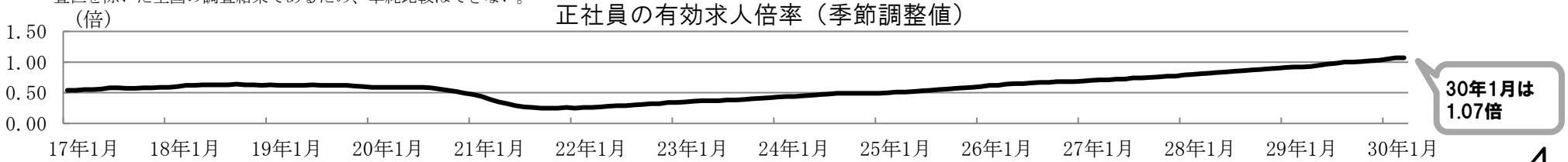
（出所） 2016年までの人口は総務省「人口推計」（各年10月1日現在）、高齢化率および生産年齢人口割合は2015年までは総務省「国勢調査」、2016年は総務省「人口推計」、
2016年までの合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、
2017年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（平成29年推計）：出生中位・死亡中位推計」

現在の雇用情勢（全国）～着実に改善が進んでいる。～

○　1月の完全失業率は、前月より0．3ポイント低下し、2．4%。
○　1月の有効求人倍率は、前月と同水準の、1．59倍。※51か月連続で1倍台の水準。
○　正社員の有効求人倍率は、平成21年11月以降上昇傾向にあり、平成30年1月では1．07倍と、平成16年11月の集計開始以降、最も高い水準。



（資料出所）総務省「労働力調査」、厚生労働省「職業安定業務統計」※シャドー部分は景気後退期。
（注）平成23年3月～8月の完全失業率、完全失業者数は岩手県、宮城県及び福島県の推計結果と同３県を除く全国の結果を加算することにより算出した補完推計値であり、また、9月以降は一部調査区を除いた全国の調査結果であるため、単純比較はできない。



（資料出所）厚生労働省「職業安定業務統計」

地域における雇用情勢

○　有効求人倍率を都道府県別に見ると、全都道府県で１倍を上回っている（北海道、東北・九州の一部地域や沖縄などで、相対的に低くなっている）

都道府県別有効求人倍率（平成30年1月）　（倍）

北海道	1.20	岐阜県	1.90	佐賀県	1.29
青森県	1.32	静岡県	1.61	長崎県	1.25
岩手県	1.46	愛知県	1.91	熊本県	1.65
宮城県	1.67	三重県	1.68	大分県	1.48
秋田県	1.50	滋賀県	1.36	宮崎県	1.53
山形県	1.73	京都府	1.56	鹿児島県	1.26
福島県	1.51	大阪府	1.70	沖縄県	1.17
茨城県	1.56	兵庫県	1.36		
栃木県	1.41	奈良県	1.40	全国	1.59
群馬県	1.61	和歌山県	1.34		
埼玉県	1.31	鳥取県	1.68		
千葉県	1.34	島根県	1.67		
東京都	2.08	岡山県	1.87		
神奈川県	1.23	広島県	1.98		
新潟県	1.66	山口県	1.57		
富山県	1.98	徳島県	1.41		
石川県	1.97	香川県	1.75		
福井県	2.00	愛媛県	1.58		
山梨県	1.48	高知県	1.25		
長野県	1.70	福岡県	1.60		

（資料出所）厚生労働省「職業安定業務統計」　※一般（パート含む）、受理地別、季節調整値。

2

一億総活躍と働き方改革

働き方改革の位置づけ

◎　平成28年６月に閣議決定された「ニッポン一億総活躍プラン」において、「戦後最大の名目GDP600兆円」、「希望出生率1.8」、「介護離職ゼロ」の３つの目標に向けた、「新・三本の矢」を提示。

◎　働き方改革は、成長と分配の好循環を形作っていくための新・三本の矢を貫く横断的な課題であり、最大のチャレンジと位置づけられている。

→　平成28年８月 内閣改造後の記者会見において、安倍内閣総理大臣から「働き方改革実現会議」開催及び年度内の計画とりまとめを発表。

ニッポン一億総活躍プラン（平成28年６月２日閣議決定）　（抜粋）

１．成長と分配の好循環メカニズムの提示

…一億総活躍社会は、女性も男性も、お年寄りも若者も、一度失敗を経験した方も、障害や難病のある方も、家庭で、職場で、地域で、あらゆる場で、誰もが活躍できる、いわば全員参加型の社会である。…誰もが活躍できる一億総活躍社会を創っていくため、「戦後最大の名目GDP600 兆円」、「希望出生率1.8」、「介護離職ゼロ」という強い大きな目標を掲げ、この３つの的に向かって新しい三本の矢を放つ。

新たな第一の矢は、「希望を生み出す強い経済」である。…

新たな第二の矢は、「夢をつむぐ子育て支援」である。…

新たな第三の矢は、「安心につながる社会保障」である。…

…成長か分配か、どちらを重視するのかという長年の論争に終止符を打ち、「成長と分配の好循環」を創り上げる。…つまり、新・三本の矢は、三つすべてがそろっていないと意味がない。まさに三本あわせて究極の成長戦略となるものである。そして、こうした成長と分配の好循環を形作っていくためには、新・三本の矢に加えて、これら三本の矢を貫く横断的課題である働き方改革と生産性向上という重要課題に取り組んでいくことが必要である。…

２．一億総活躍社会の実現に向けた横断的課題である働き方改革の方向

最大のチャレンジは働き方改革である。多様な働き方が可能となるよう、社会の発想や制度を大きく転換しなければならない。…

平成28年８月３日　安倍内閣総理大臣記者会見

目指すは戦後最大のＧＤＰ６００兆円。さらには、希望出生率１．８、介護離職ゼロ。この３つの的」に向かって「一億総活躍」の旗を一層高く掲げ、安倍内閣は「未来」への挑戦を続けていきます。

その最大のチャレンジは、「働き方改革」であります。長時間労働を是正します。同一労働同一賃金を実現し、「非正規」という言葉をこの国から一掃します。最低賃金の引上げ、高齢者への就労機会の提供など、課題は山積しています。今回新たに働き方改革担当大臣を設け、加藤一億総活躍大臣にその重責を担っていただきます。加藤大臣のもと、「働き方改革実現会議」を開催し、塩崎厚労大臣と緊密に連携しながら、年度内を目途に「働き方改革」の具体的な実行計画を取りまとめてもらいます。そして、スピード感をもって実行していく考えであります。

「働き方改革実現会議」の概要

□ 趣旨

働き方改革の実現を目的とする実行計画の策定等に係る審議に資するため、開催するもの。

□ 構成員

議長　安倍晋三　内閣総理大臣
議長代理　加藤勝信　働き方改革担当大臣
　　塩崎恭久　厚生労働大臣
構成員　麻生太郎副総理兼財務大臣、菅義偉官房長官、石原伸晃経済再生担当大臣兼内閣府特命担当大臣（経済財政政策）、松野博一文部科学大臣、世耕弘成経済産業大臣、石井啓一国土交通大臣
（有識者）
　生稲晃子　女優
　岩村正彦　東京大学大学院法学政治学研究科教授
　大村功作　全国中小企業団体中央会会長
　岡崎瑞穂　株式会社オーザック専務取締役
　金丸恭文　フューチャー株式会社代表取締役会長兼社長グループCEO
　神津里季生　日本労働組合総連合会会長
　榊原定征　日本経済団体連合会会長
　白河桃子　相模女子大学客員教授、少子化ジャーナリスト
　新屋和代　株式会社りそなホールディングス執行役人材サービス部長
　高橋　進　株式会社日本総合研究所理事長
　武田洋子　株式会社三菱総合研究所政策・経済研究センター副センター長チーフエコノミスト
　田中弘樹　株式会社イトーヨーカ堂　執行役員人事部長
　樋口美雄　慶應義塾大学商学部教授
　水町勇一郎　東京大学社会科学研究所教授
　三村明夫　日本商工会議所会頭

□ 進め方

第1回を平成28年9月27日に開催。
有識者議員全員から、働き方改革についての考え方、審議すべきテーマ等について発言。
安倍総理から、本会議では、当面、次のようなテーマを取り上げる旨御発言。

1. **同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善**
2. **賃金引き上げと労働生産性の向上**
3. **時間外労働の上限規制の在り方など長時間労働の是正**
4. **雇用吸収力の高い産業への転職・再就職支援、人材育成、格差を固定化させない教育の問題**
5. **テレワーク、副業・兼業といった柔軟な働き方**
6. **働き方に中立的な社会保障制度・税制など女性・若者が活躍しやすい環境整備**
7. **高齢者の就業促進**
8. **病気の治療、そして子育て・介護と仕事の両立**
9. **外国人材の受入れの問題**

29年３月28日（決定とりまとめ）まで、計10回開催・議論

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
（１）経済社会の現状
（２）今後の取組の基本的考え方
（３）本プランの実行
（コンセンサスに基づくスピードと実行）
（ロードマップに基づく長期的かつ継続的な取組）
（フォローアップと施策の見直し）

２．同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善
（１）同一労働同一賃金の実効性を確保する法制度とガイドラインの整備
（基本的考え方）
（同一労働同一賃金のガイドライン）
① 基本給の均等・均衡待遇の確保
② 各種手当の均等・均衡待遇の確保
③ 福利厚生や教育訓練の均等・均衡待遇の確保
④ 派遣労働者の取扱
（法改正の方向性）
① 労働者が司法判断を求める際の根拠となる規定の整備
② 労働者に対する待遇に関する説明の義務化
③ 行政による裁判外紛争解決手続の整備
④ 派遣労働者に関する法整備
（２）法改正の施行に当たって

３．賃金引上げと労働生産性向上
（１）企業への賃上げの働きかけや取引条件の改善
（２）生産性向上支援など賃上げしやすい環境の整備

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
（基本的考え方）
（法改正の方向性）
（時間外労働の上限規制）
（パワーハラスメント対策、メンタルヘルス対策）
（勤務間インターバル制度）
（法施行までの準備期間の確保）
（見直し）
（現行制度の適用除外等の取扱）
（事前に予測できない災害その他事項の取扱）
（取引条件改善など業種ごとの取組の推進）
（企業本社への監督指導等の強化）
（意欲と能力ある労働者の自己実現の支援）

５．柔軟な働き方がしやすい環境整備
（１）雇用型テレワークのガイドライン刷新と導入支援
（２）非雇用型テレワークのガイドライン刷新と働き手への支援
（３）副業・兼業の推進に向けたガイドラインや改定版モデル就業規則の策定

６．女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備
（１）女性のリカレント教育など個人の学び直しへの支援などの充実
（２）多様な女性活躍の推進
（３）就職氷河期世代や若者の活躍に向けた支援・環境整備

７．病気の治療と仕事の両立
（１）会社の意識改革と受入れ体制の整備
（２）トライアングル型支援などの推進
（３）労働者の健康確保のための産業医・産業保健機能の強化

８．子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労
（１）子育て・介護と仕事の両立支援策の充実・活用促進
（男性の育児・介護等への参加促進）
（２）障害者等の希望や能力を活かした就労支援の推進

９．雇用吸収力、付加価値の高い産業への転職・再就職支援
（１）転職者の受入れ企業支援や転職者採用の拡大のための指針策定
（２）転職・再就職の拡大に向けた職業能力・職場情報の見える化

１０．誰にでもチャンスのある教育環境の整備

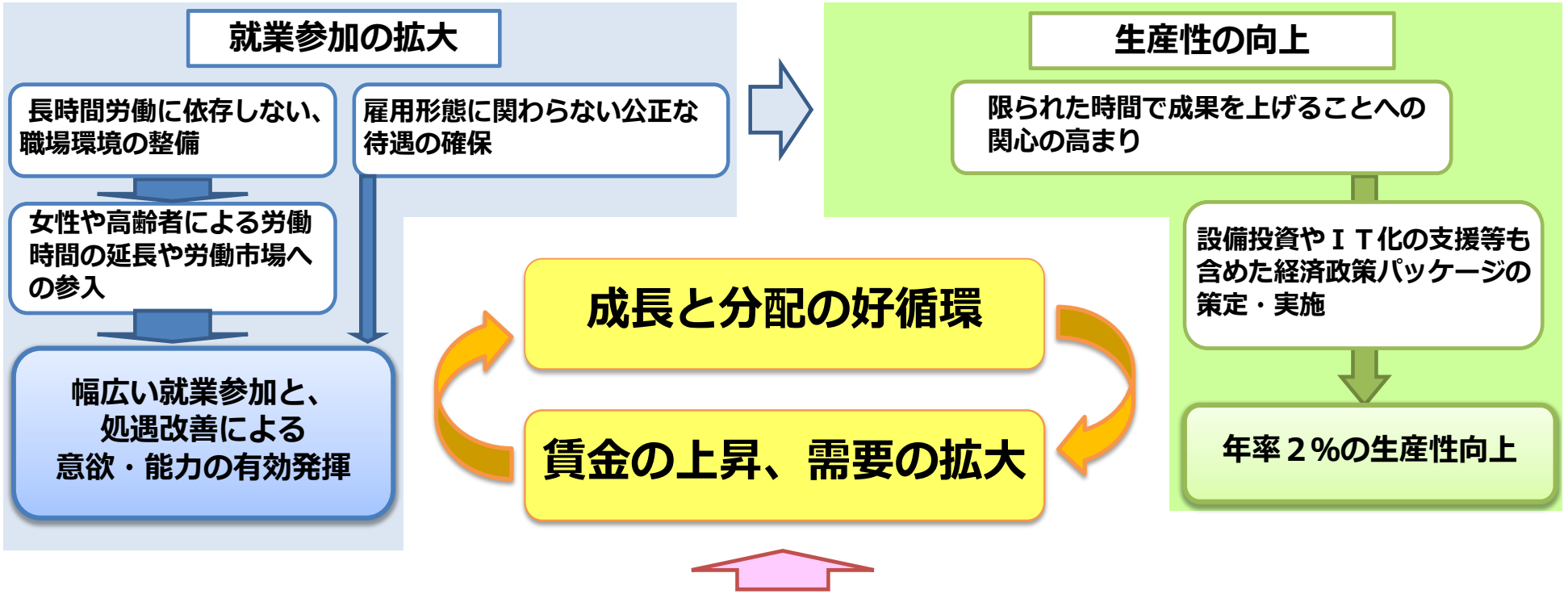
１１．高齢者の就業促進

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
（時間軸と指標を持った対応策の提示）
（他の政府計画との連携）

「成長と分配の好循環」の実現に向けた対応について

○「成長と分配の好循環」の実現に向け、「働き方改革」や「生産性革命」の取組を推進。
○　更に、生産性向上の成果を働く人に分配することで、賃金の上昇や需要の拡大を通じ、「成長と分配の好循環」の実現を図る。



成果の配分

・総理から経済界に対し３％の賃上げ要請を実施
・税制、予算、取引条件の改善等を通じ、実現を支援

経済界も、働き方改革推進による労働生産性の向上を、社員の処遇改善等につなげていく方針
（２０１８年経労委報告）

2

一億総活躍と働き方改革

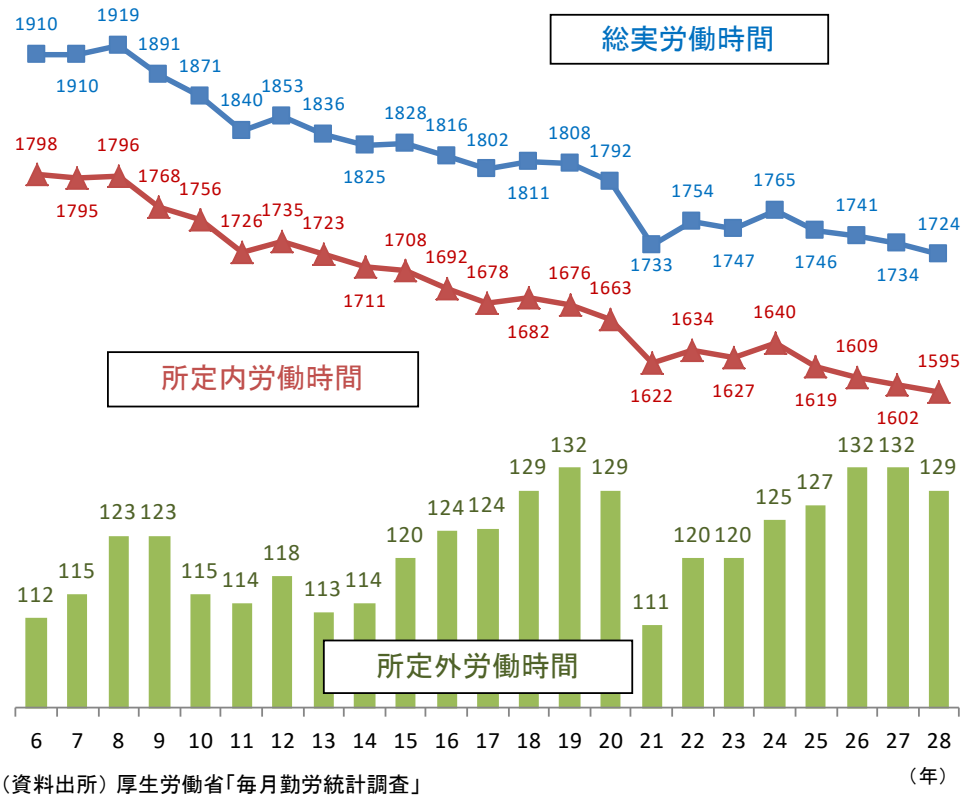
(1)長時間労働の是正

年間総実労働時間の推移

年間総実労働時間は減少傾向で推移しているが、これは一般労働者（パートタイム労働者以外の者）についてほぼ横ばいで推移するなかで、平成８年頃からパートタイム労働者比率が高まったこと等がその要因と考えられる。

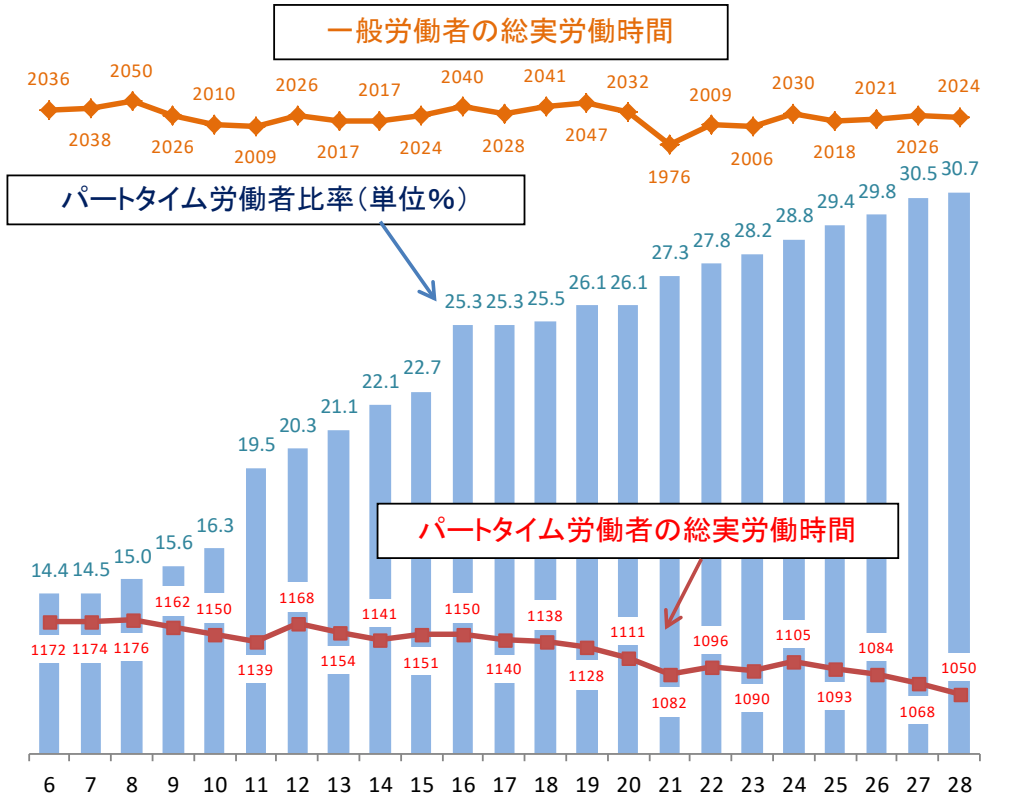
なお、平成２１年には、前年秋の金融危機の影響で製造業を中心に所定内・所定外労働時間がともに大幅に減少したが、その後、総実労働時間は１７００時間台半ばで推移している。

年間総実労働時間の推移（パートタイム労働者を含む）



（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」
（注）事業所規模5人以上

就業形態別年間総実労働時間及びパートタイム労働者比率の推移

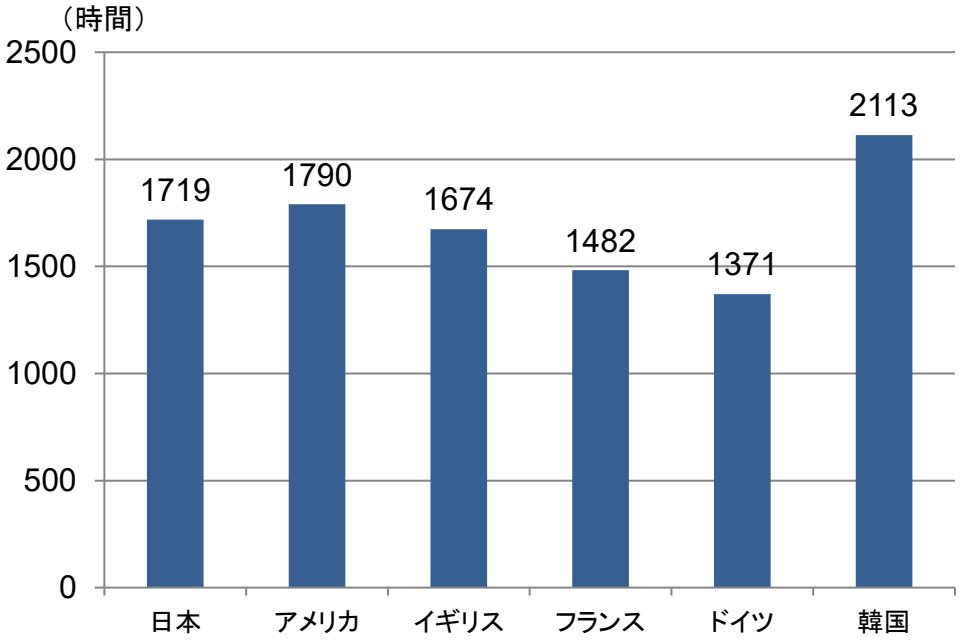


（資料出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」
（注）事業所規模5人以上

年平均労働時間と長時間労働者の各国比較

○ 日本は欧州諸国と比較して、年平均労働時間が長い。
○ また、49時間/週以上働いている労働者の割合が高い。

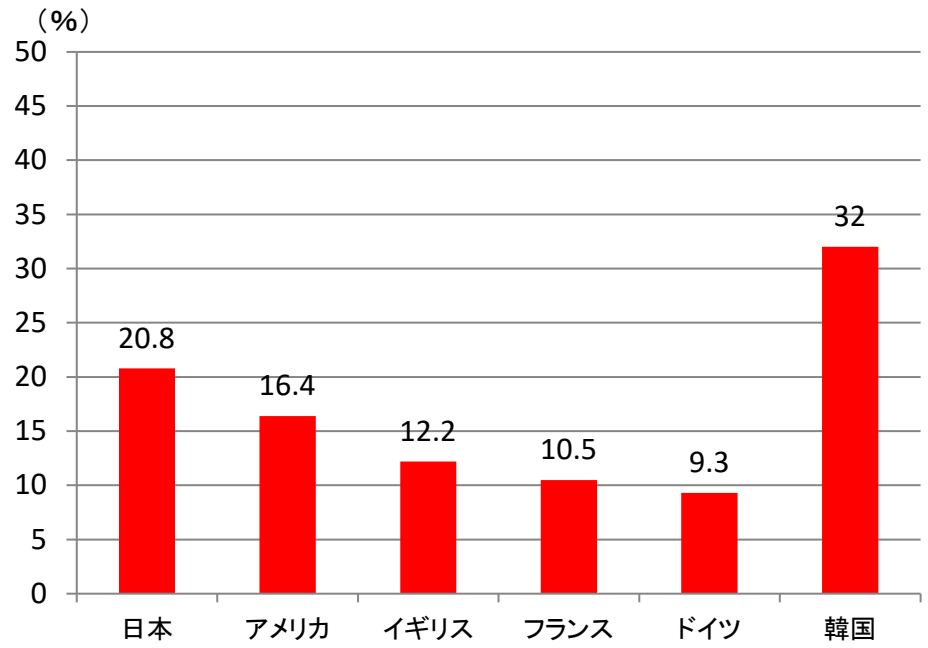
○年平均労働時間



＜事務局注＞
※ 年平均労働時間は、2015年の各国の就業者一人当たりの年間労働時間を示す。
※ フランスのみ推計値

（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」

○ 49時間/週以上働いている労働者の割合

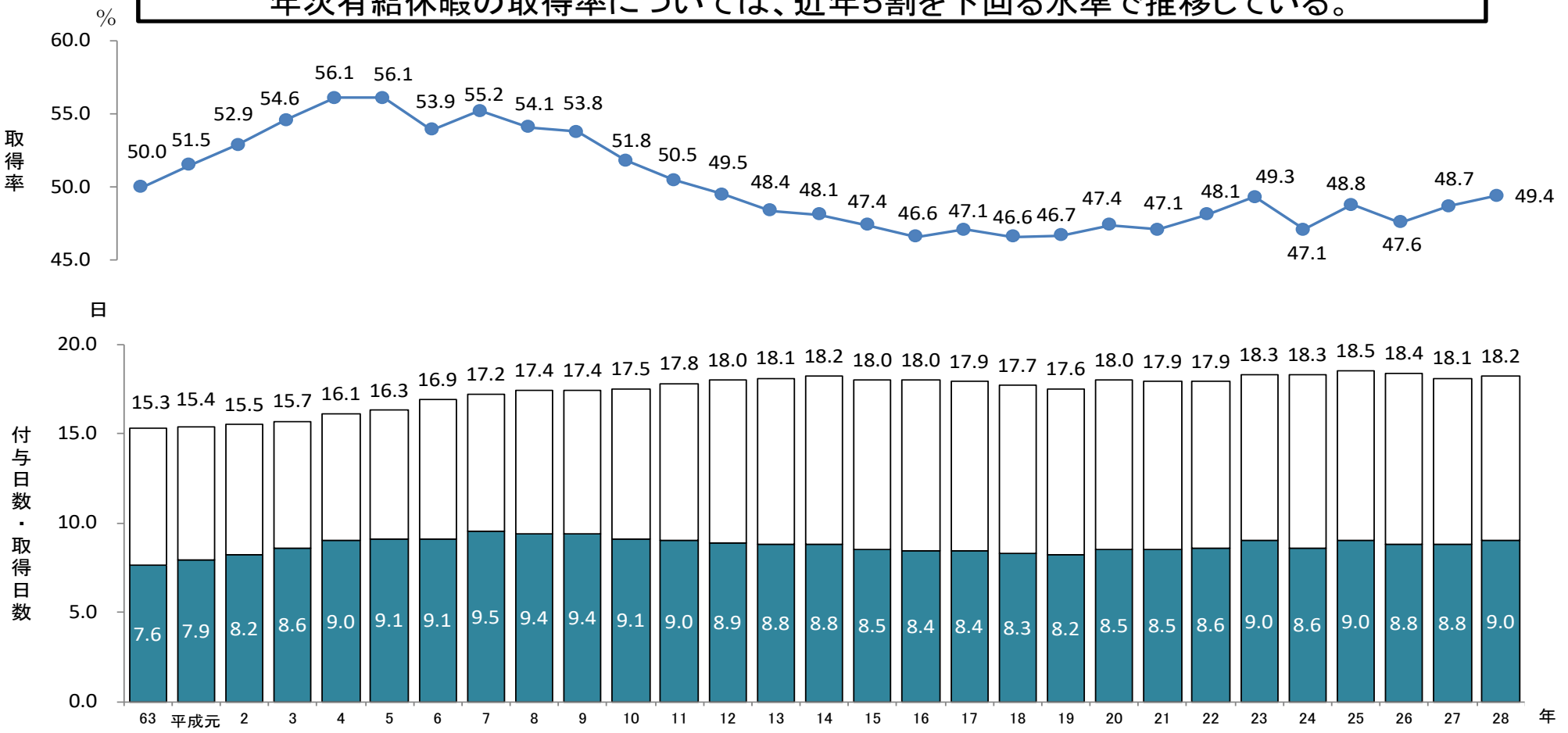


＜事務局注＞
※ 2016年の各国の就業者一人当たりの週労働時間が49時間以上の割合を示す（アメリカは2013年、日本・韓国は2015年）。

（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」（日本は総務省「労働力調査」）

年次有給休暇の取得率等の推移

年次有給休暇の取得率については、近年5割を下回る水準で推移している。



（資料出所） 厚生労働省「就労条件総合調査」（平成11年以前は「賃金労働時間制度等総合調査」による）

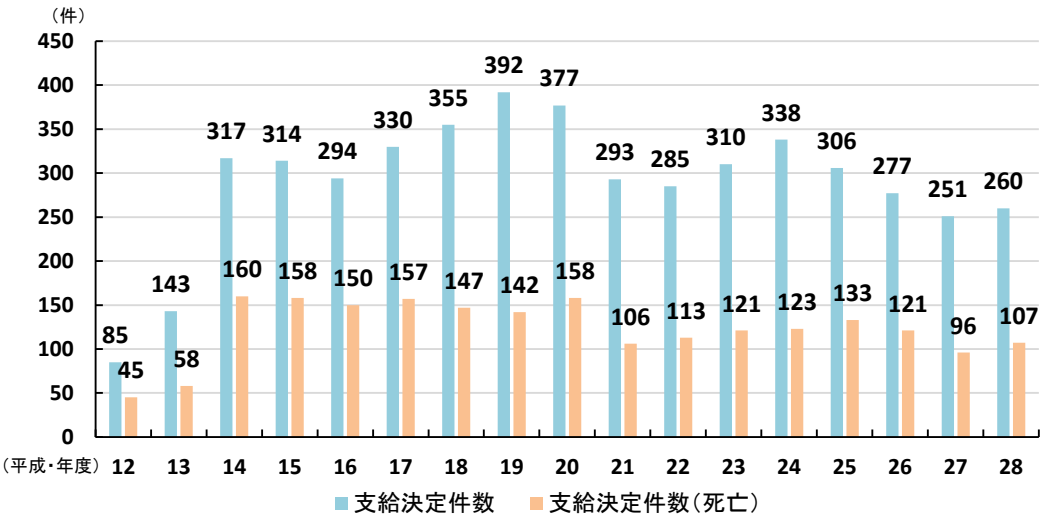
（注） 1） 「対象労働者」は「常用労働者」から「パートタイム労働者」を除いた労働者である。
2） 「付与日数」には、繰越日数を含まない。「取得率」は、全取得日数／全付与日数×100（%）である。
3） 平成18年以前の調査対象：「本社の常用労働者が30人以上の民営企業」→平成19年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民営企業」
4） 平成25年以前の調査対象：「常用労働者が30人以上の会社組織の民営企業」→平成26年以降の調査対象：「常用労働者が30人以上の民営法人」
（※医療法人等の会社組織以外の法人を調査対象に加えた）

過労死等の労災補償状況

➢脳・心臓疾患に係る労災（民間雇用労働者）の支給決定（認定）件数は、平成14年度以降、200件台後半～300件台で推移。

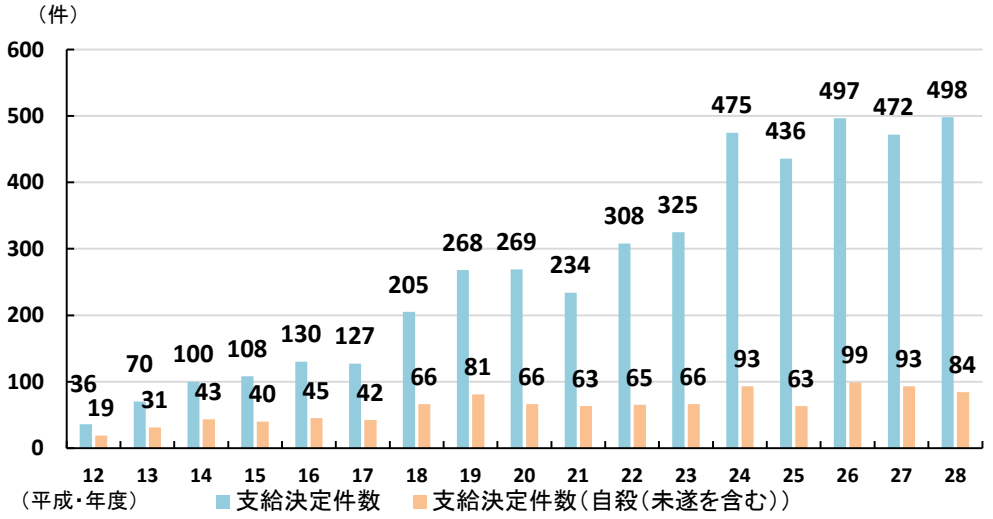
➢精神障害に係る労災（民間雇用労働者）の支給決定（認定）件数は、増勢にあり、平成24年度以降400件台で推移。

脳・心臓疾患に係る労災の支給決定件数の推移



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」
（注）1 支給決定件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。
2 支給決定件数（死亡）は、支給決定件数の内数である。

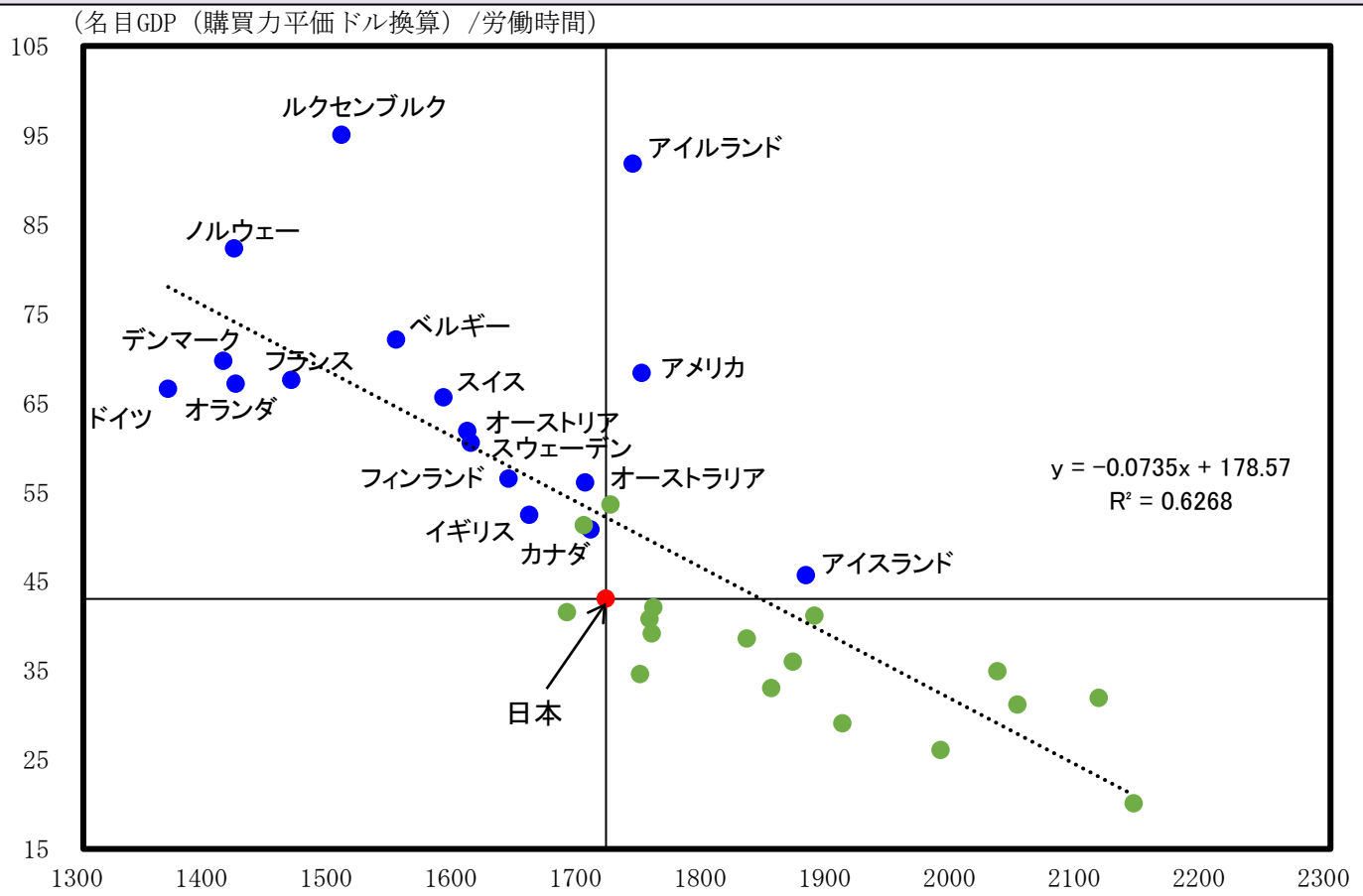
精神障害に係る労災の支給決定件数の推移



（資料出所）厚生労働省「過労死等の労災補償状況」
（注）1 支給決定件数は、当該年度内に「業務上」と認定した件数で、当該年度以前に請求があったものを含む。
2 支給決定件数（自殺（未遂を含む））は、支給決定件数の内数である。

我が国の労働生産性と総労働時間

○国際比較では、一人当たり総労働時間と時間当たり労働生産性には、負の相関関係がある。
○我が国より一人当たりGDPの大きな国（青い丸で表示）の多くは、一人当たり総労働時間が短い。



労働時間当たりの名目ＧＤＰ（米ドル）	
アメリカ	68.3
フランス	67.6
ドイツ	66.6
イタリア	53.6
イギリス	52.4
日本	43.0

（備考）１．OECD.Statにより作成。
２．2015年の値。
３．青丸は一人当たり名目GDP（購買力平価［Current PPP］ドル換算）が日本より大きい国。

働き方改革の意義①
～「働き方改革実行計画」より～

- 「働き方」は「暮らし方」そのものであり、働き方改革は、日本の企業文化、日本人のライフスタイル、日本の働くということに対する考え方そのものに手を付けていく改革。
- 長時間労働は、健康の確保だけでなく、仕事と家庭生活の両立を困難にし、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、単位時間当たりの労働生産性向上につながる。

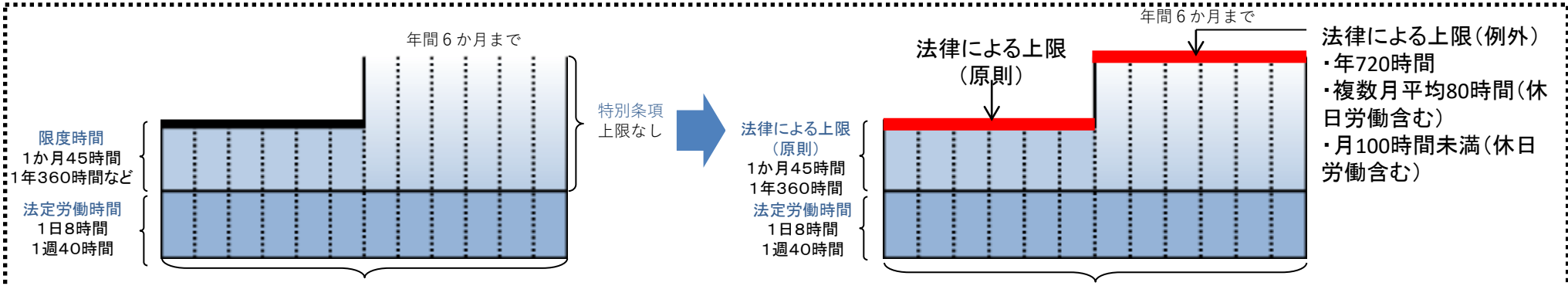
働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案要綱（労働政策審議会29.9.15答申）の概要
（長時間労働の是正、多様で柔軟な働き方の実現等関係）

1 労働時間に関する制度の見直し（労働基準法、労働安全衛生法）

（１）長時間労働の是正

① 時間外労働の上限規制の導入

・時間外労働の上限について、月45時間、年360時間を原則とし、臨時的な特別な事情がある場合でも年720時間、単月100時間未満（休日労働含む）、複数月平均80時間（休日労働含む）を限度に設定。



【適用猶予・除外の事業・業務】

自動車運転の業務	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。上限時間は、年960時間とし、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。
建設事業	改正法施行5年後に、一般則を適用。（ただし、災害時における復旧・復興の事業については、1か月100時間未満・複数月平均80時間以内の要件は適用しない。この点についても、将来的な一般則の適用について引き続き検討する旨を附則に規定。）。
医師	改正法施行5年後に、時間外労働の上限規制を適用。 具体的な上限時間等は省令で定めることとし、医療界の参加による検討の場において、規制の具体的あり方、労働時間の短縮策等について検討し、結論を得る。
鹿児島県及び沖縄県における砂糖製造業	改正法施行3年間は、1か月100時間未満・複数月80時間以内の要件は適用しない。（改正法施行3年後に、一般則を適用）
新技術・新商品等の研究開発業務	医師の面接指導（※）、代替休暇の付与等の健康確保措置を設けた上で、時間外労働の上限規制は適用しない。 ※時間外労働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）

② 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

平成27年法案と同内容

・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 一定日数の年次有給休暇の確実な取得

平成27年法案と同内容

・使用者は、10日以上の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）。

（２）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

平成27年法案と同内容

- 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「課題解決型の開発提案業務」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。

平成27年法案からの修正点

・次の要件を明記し、業務の範囲を明確化
・企画・立案等が主たる業務であること【共通】　・専ら法人顧客のために商品等を開発し、提案する業務であること【課題解決型の開発提案業務】

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、年間104日の休日を確実に取得させること等の健康確保措置を講じること、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。

平成27年法案からの修正点

・健康確保措置として、年間104日の休日確保措置を義務化。加えて、①インターバル措置、②1月又は3月の在社時間等の上限措置、③2週間連続の休日確保措置、④臨時の健康診断のいずれかの措置の実施を義務化（選択的措置）。

- 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）

2　勤務間インターバル制度の普及促進等（労働時間等設定改善法）

○ **勤務間インターバル制度の普及促進**

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こととする。

○ **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**　平成27年法案と同内容

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。

3　産業医・産業保健機能の強化（労働安全衛生法等）

○ 事業者は、衛生委員会に対し、産業医が行った労働者の健康管理等に関する勧告の内容等を報告しなければならないこととする。（産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場）　等

○ 事業者は、産業医に対し産業保健業務を適切に行うために必要な情報を提供しなければならないこととする。（産業医の選任義務のある労働者数50人以上の事業場）　等

2

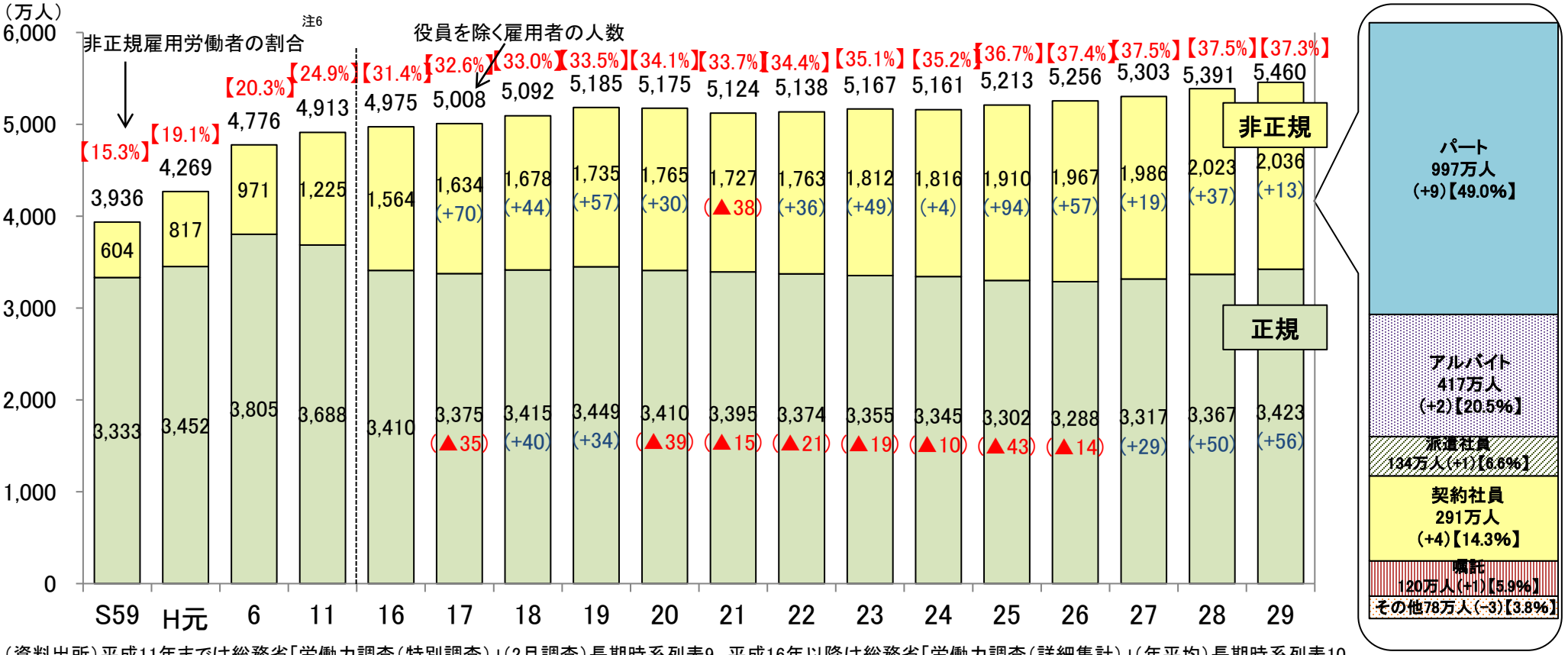
一億総活躍と働き方改革

(2) 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善

正規雇用と非正規雇用労働者の推移

○ 非正規雇用は、平成6年から以降現在まで緩やかに増加（役員を除く雇用者全体の37.3%・平成29年平均）。

○ 正規雇用は、平成26年までの間に緩やかに減少していたが、平成27年に8年ぶりにプラスに転じ、３年連続で増加。



（資料出所）平成11年までは総務省「労働力調査（特別調査）」（2月調査）長期時系列表9、平成16年以降は総務省「労働力調査（詳細集計）」（年平均）長期時系列表10

（注）1）平成17年から平成21年までの数値は、平成22年国勢調査の確定人口に基づく推計人口の切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

2）平成22年から平成28年までの数値は、平成27年国勢調査の確定人口に基づく推計人口（新基準）の切替による遡及集計した数値（割合は除く）。

3）平成23年の数値、割合は、被災3県の補完推計値を用いて計算した値（平成27年国勢調査基準）。

4）雇用形態の区分は、勤め先での「呼称」によるもの。

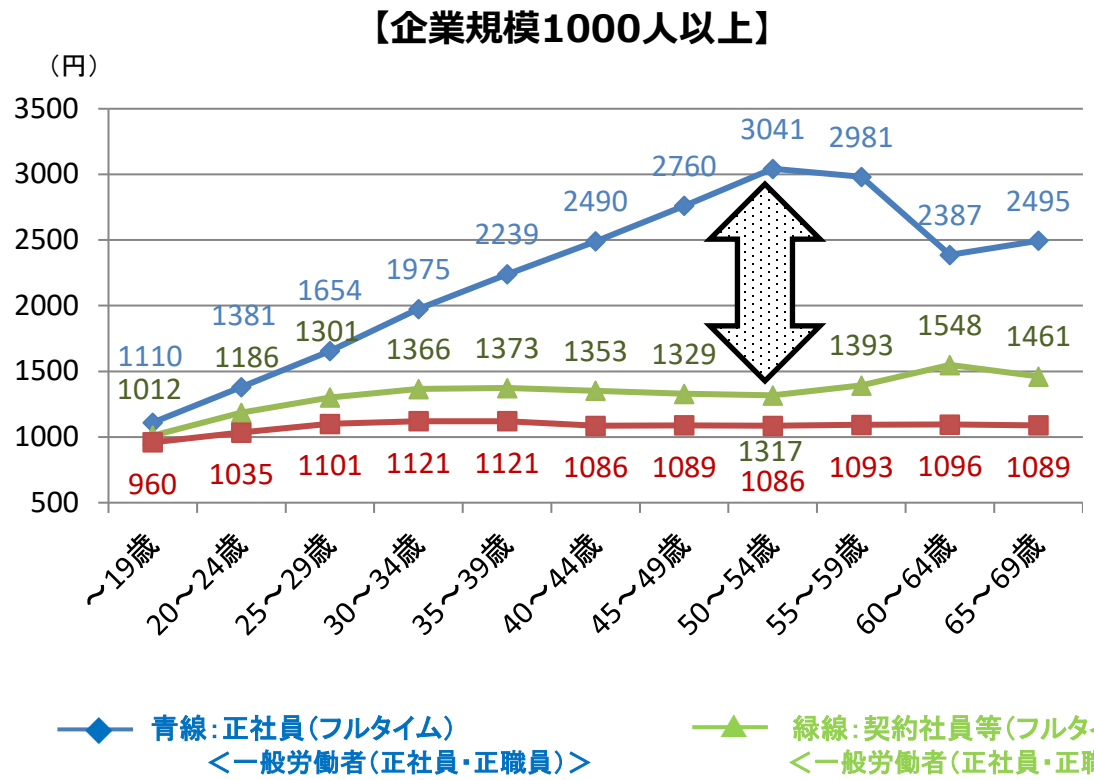
5）正規雇用労働者：勤め先での呼称が「正規の職員・従業員」である者。

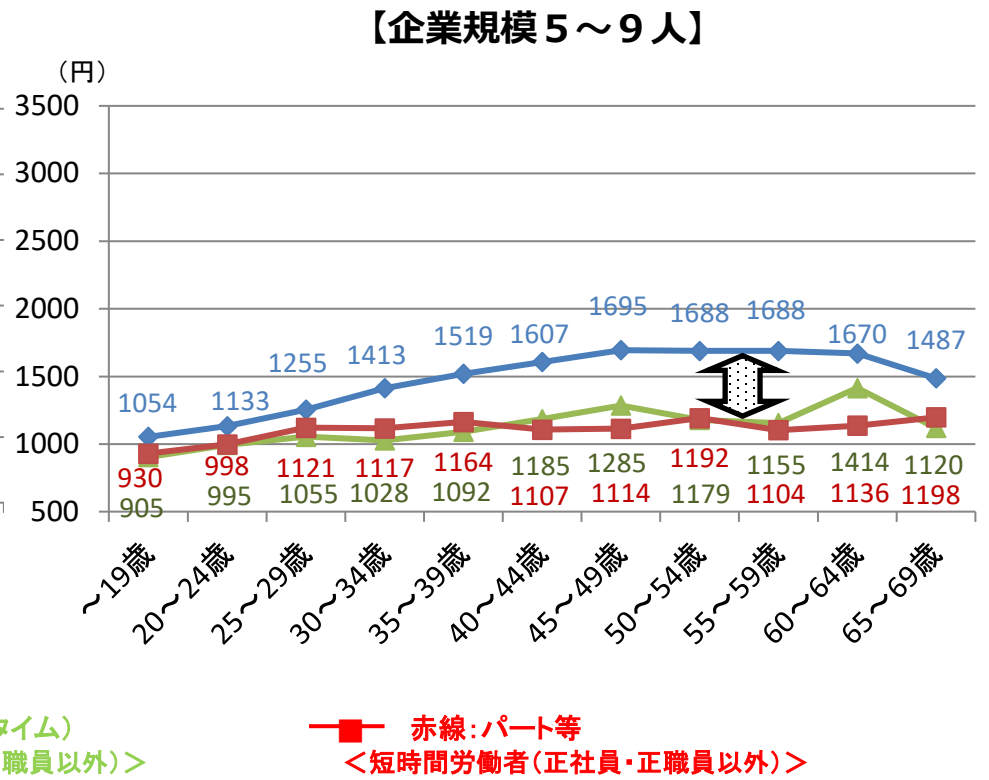
6）非正規雇用労働者：勤め先での呼称が「パート」「アルバイト」「労働者派遣事業所の派遣社員」「契約社員」「嘱託」「その他」である者。

7）割合は、正規雇用労働者と非正規雇用労働者の合計に占める割合。

雇用形態別の賃金カーブ（年齢別）（時給ベース）

○　正社員については年齢とともに賃金が上昇しており、企業規模が大きいほど上昇する度合いも大きくなっている。
○　正社員以外については、企業規模にかかわらず、年齢が上昇しても賃金はほぼ横ばい。
○　特に大企業において、正社員と正社員以外の賃金カーブの差が大きい。





青線：正社員（フルタイム）
＜一般労働者（正社員・正職員）＞

緑線：契約社員等（フルタイム）
＜一般労働者（正社員・正職員以外）＞

赤線：パート等
＜短時間労働者（正社員・正職員以外）＞

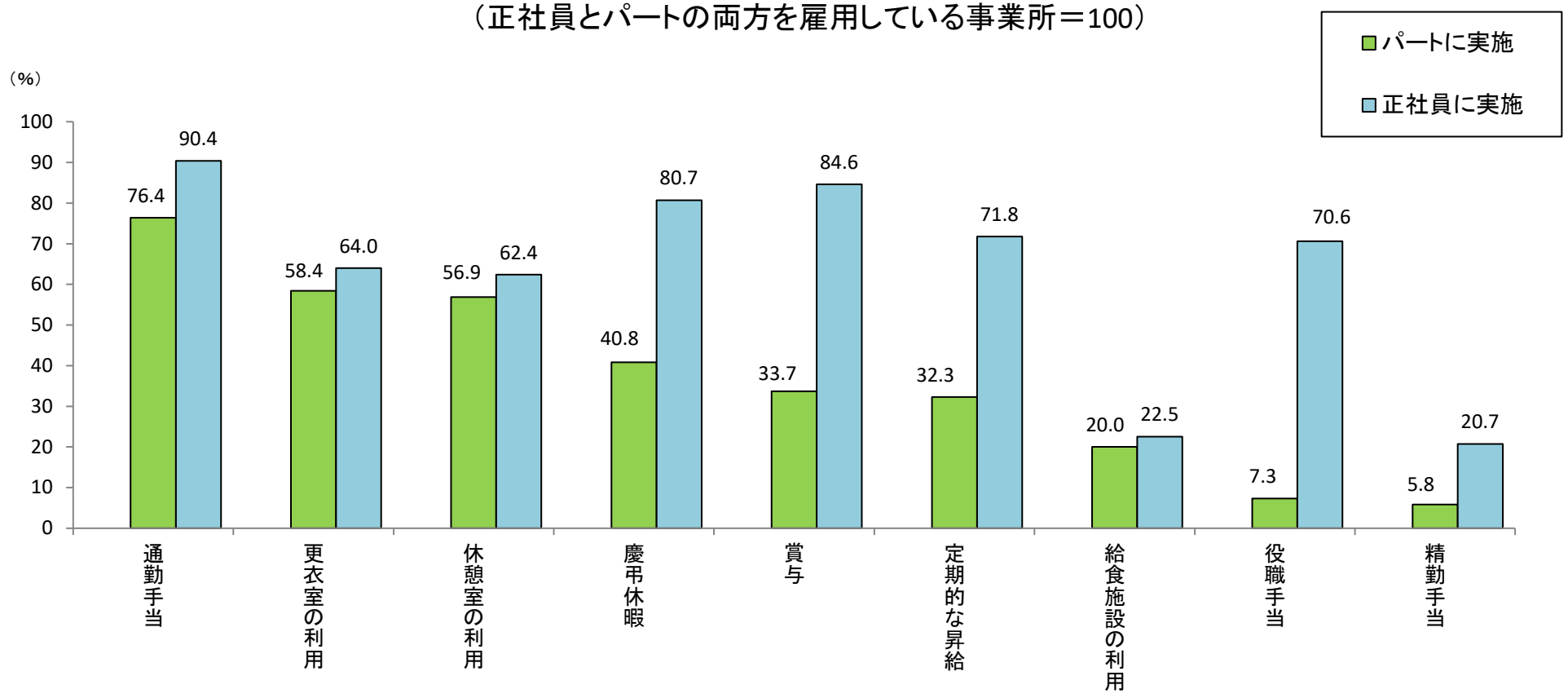
（資料出所）厚生労働省「平成29年賃金構造基本統計調査」
（注）1）賃金は、調査年の6月分の所定内給与額
2）「正社員・正職員」は、事業所において正社員・正職員とする者
3）「正社員・正職員以外」は事業所において「正社員・正職員」以外とする者
4）一般労働者（正社員・正職員）の賃金は、6月分の「所定内給与額」を6月の「所定内実労働時間数」で除した値

パートタイム労働者に対する各種手当等の支給状況

○　正社員とパートの両方を雇用している事業所において、正社員に各種手当等を支給している事業所の割合は、パートと比較して高くなっている。

手当等、各種制度の実施状況及び福利厚生施設の利用状況別事業所割合

（正社員とパートの両方を雇用している事業所＝100）



※複数回答

（資料出所）　厚生労働省「パートタイム労働者総合実態調査（事業所調査）」（平成28年）

注：　1）上記「手当等、各種制度の実施状況及び福利厚生施設の利用状況」は、各項目ごとに回答のあった事業所について集計。

働き方改革の意義②
～「働き方改革実行計画」より～

- 「正規」、「非正規」という２つの働き方の不合理な処遇の差は、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。
- これに対し、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と納得感が生じる。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であり、それによって労働生産性が向上していく。

働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律案（仮称）の概要
（雇用形態にかかわらない公正な待遇の確保関係）
【パートタイム労働法、労働契約法、労働者派遣法の改正】

「働き方改革実行計画」に基づき、以下に示す法改正を行うことにより、企業内における正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間の不合理な待遇差の実効ある是正を図る。

1．不合理な待遇差を解消するための規定の整備

○ 短時間・有期雇用労働者に関する正規雇用労働者との不合理な待遇の禁止に関し、個々の待遇ごとに、当該待遇の性質・目的に照らして適切と認められる事情を考慮して判断されるべき旨を明確化。

（有期雇用労働者を法の対象に含めることに伴い、題名を改正（「短時間労働者及び有期雇用労働者の雇用管理の改善等に関する法律」））

○ 有期雇用労働者について、正規雇用労働者と①職務内容、②職務内容・配置の変更範囲が同一である場合の均等待遇の確保を義務化。

○ 派遣労働者について、①派遣先の労働者との均等・均衡待遇、②一定の要件（同種業務の一般の労働者の平均的な賃金と同等以上の賃金であること等）を満たす労使協定による待遇のいずれかを確保することを義務化。

○ また、これらの事項に関するガイドラインの根拠規定を整備。

2．労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

○ 短時間労働者・有期雇用労働者・派遣労働者について、正規雇用労働者との待遇差の内容・理由等に関する説明を義務化。

3．行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ADR）の整備

○ 1の義務や2の説明義務について、行政による履行確保措置及び行政ADRを整備。

①　不合理な待遇差を解消するための規定の整備

【見直し前→見直し後】○：規定あり　△：配慮規定　×：規定なし　◎：明確化

	パート	有期	派遣
均衡待遇規定	○ → ◎	○ → ◎	△ → ○＋労使協定
均等待遇規定	○ → ○	× → ○	× → ○＋労使協定
ガイドライン	× → ○	× → ○	× → ○

②　労働者に対する待遇に関する説明義務の強化

【見直し前→見直し後】○：説明義務の規定あり　×：説明義務の規定なし

	パート	有期	派遣
待遇内容（※）	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇決定に際しての考慮事項	○ → ○	× → ○	○ → ○
待遇差の内容・理由	× → ○	× → ○	× → ○

※賃金、福利厚生、教育訓練など

③　行政による履行確保措置及び裁判外紛争解決手続（行政ＡＤＲ）の整備

【見直し前→見直し後】○：規定あり　△：部分的に規定あり　×：規定なし

（均衡待遇は対象外）

	パート	有期	派遣
行政による助言・指導等	○ → ○	× → ○	○ → ○
行政ADR	△ → ○	× → ○	× → ○

3

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（案）【改訂版】

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	対応策
・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	【支援体制構築】 働き方改革の理解と支援体制の強化
・**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	①人手不足への対応
・**労働時間の管理**をしていない ・「上司より後で帰宅」「長時間労働は美徳」等の慣行がある ・従業員が定着しない	②雇用管理の見直し等
・**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	③取引条件改善
・効率の良い設備を導入する**投資が困難**	④生産性向上
・**業界ごとの慣習、特殊性**がある	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 P30

「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 P31

➡ 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 P33

➡ 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 P34

➡ 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 P35

➡ 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 P37

➡ 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**中小企業の魅力等の発信**により、**若年層を中心に求職者の掘り起こしを行う**。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、**重点的に人材を紹介**するほか、求人担当制で**フォローアップを徹底**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、**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**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、**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**する。	19億円 （17億円）
④ **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**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、**業界団体による人材育成に係る専門的支援を実施**し、しっかりとした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**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**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**オーダーメイド型の訓練や人材育成の相談対応**など、中小企業等の人材育成を支援する。	456億円 （246億円）
③ **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**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、**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。	
⑤ 中小企業等の従業員向けに、**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**（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、**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**に取り組む。	
② **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**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**高年齢求職者の支援、定年制の廃止や定年引上げ**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）

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③】

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

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

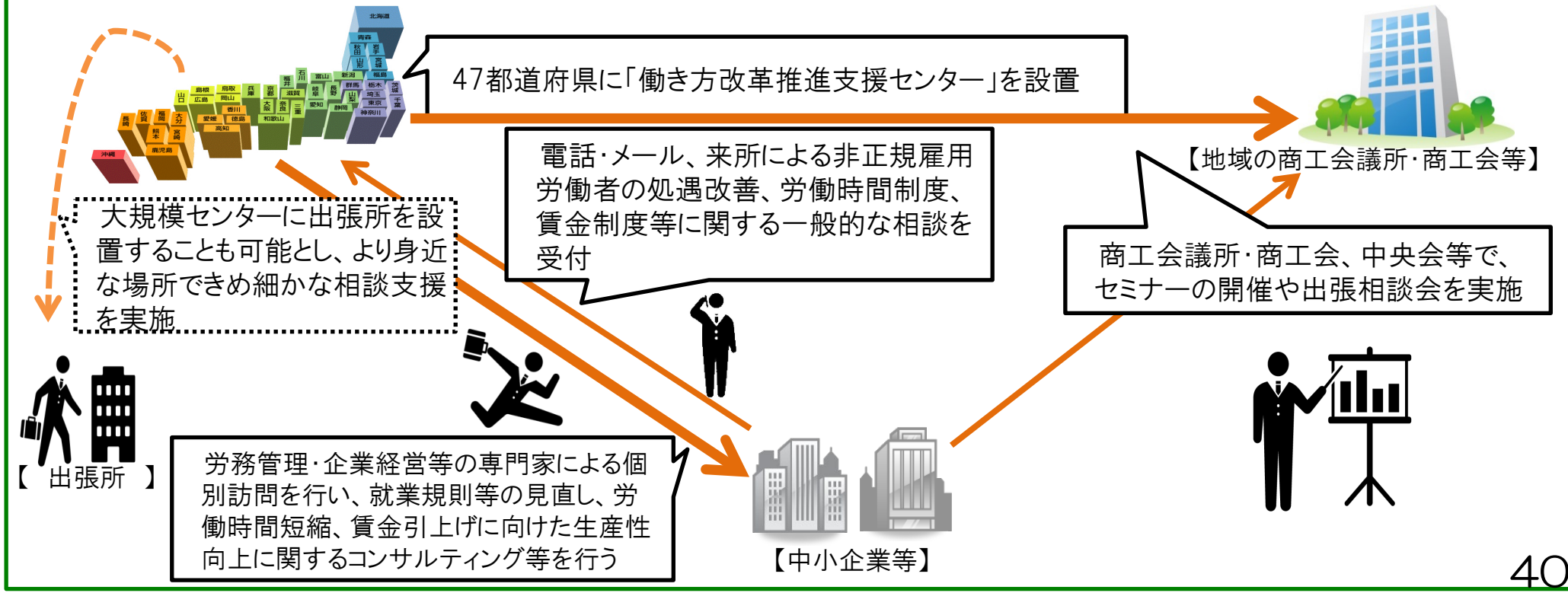
① 介護分野について、経営の専門家による個別事業所の訪問等を通じた調査研究を行うとともに、その結果を踏まえ**組織的に生産性向上や業務改善に取り組みやすくするためのガイドライン作成・普及啓発**を行う【一部29年度補正】。 また、**介護ロボットの活用を促進**するため、介護現場のニーズを的確に把握し、開発につなげる取組を推進するとともに、**介護事業所におけるICT化**等を推進する。	【30年度当初】 8.4億円 （5.3億円） 【29年度補正】 2.9億円
②生活衛生分野について、**生産性向上や業務改善に取り組みやすくするためのガイドライン作成・普及啓発**を行う。 また、中小企業・小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）

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

中小企業・小規模事業者における働き方改革を支援する体制について
（働き方改革推進支援センターにおける対応）

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、社会保険労務士等の労務管理・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