

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（論点案）

資料3

1. 人手不足への対応

- 平成29年6月の有効求人倍率は1.51倍であり、少子高齢化の状況において、人手不足感は今後も継続するおそれ。人手不足感の強い中小企業においては、多様な人材活用推進のための「魅力ある職場づくり」や人材投資による生産性の向上などが課題。

(1) 女性、若者、高齢者等が働きやすい環境整備

人手不足の状況下において、女性、若者、高齢者などの多様な人材の活用を推進する観点から検討。

(2) 人材確保に向けたマッチング支援

深刻化する人材不足は、中小企業の経営上の不安要素として年々大きくなっていることを踏まえ、労働者と中小企業のマッチング支援の観点から検討。

(3) 人材の育成・活用力の強化

産業構造の変化も踏まえ、人材投資の強化により、働き手1人1人の能力・スキルを向上させる観点から検討。

2. 中小企業等における「働き方改革」実現のための支援

(1) 「働き方改革」の理解促進と相談支援体制の強化

「働き方改革」により求められる対応について、中小企業の理解促進の観点から、国による周知・徹底を図るとともに、相談支援体制を強化。

(2) 中小企業の経営力の強化、生産性向上の支援

「働き方改革」を中小企業の変革・成長のための機会と捉え直し、中小企業の経営力強化、生産性向上を促す観点から検討。

(3) 時間外労働の上限規制への対応など長時間労働の是正

人手不足の状況における労働時間の短縮、取引先の納期や発注量への対応に係る負担軽減などの観点から検討。

(4) 同一労働同一賃金など非正規雇用の処遇改善と賃金の引上げ

中小企業における正規雇用と非正規雇用の賃金の差は、大企業と比べて大きくないものの、不合理な待遇差の解消や賃上げを支援する観点から検討。

(5) 産業医・産業保健機能の強化

中小企業においても、産業医・産業保健機能の強化を推進する観点から検討。

(6) その他

3. 業種別の支援策

- 業種別団体に対する支援策の周知とともに、業種別の個別支援策も検討。