

平成18年7月27日

中小企業政策審議会

経営支援部会長 伊丹 敬之 殿

中小企業政策審議会

会長 山口 信夫



中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出の
ための雇用管理の改善に係る措置に関する基本的な指針の一部
改正の付託について

別紙のとおり、平成18年7月27日付け平成18・07・21中第1号を
もって経済産業大臣から中小企業政策審議会に対し、諮問がなされたので、中
小企業政策審議会運営規程第12条に基づき、下記のとおり本諮問を経営支援
部会に付託します。

記

中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のた
めの雇用管理の改善に係る措置に関する基本的な指針の一部改正
について

経済産業省

平成18・07・21中第1号

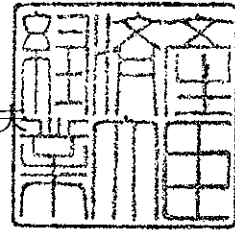
平成18年7月27日

中小企業政策審議会

会長 山口 信夫 殿

経済産業大臣臨時代理

国務大臣 松田 岩夫



中小企業政策審議会に対する諮問について

中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律第3条第3項の規定に基づき、別紙案について、貴審議会の意見を求める。

○ 厚生労働省
告示第 号
経済産業省

中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善の促進に関する法律（平成三年法律第五十七号）第三条第一項の規定に基づき、中小企業における労働力の確保及び良好な雇用の機会の創出のための雇用管理の改善に係る措置に関する基本的な指針（平成十年通商産業省、労働省告示第二号）の一部を次のように改正し、平成十八年十月一日から適用することとしたので、同条第四項の規定に基づき公表する。

平成十八年 月 日

厚生労働大臣 川崎 二郎

経済産業大臣 二階 俊博

前文を次のように改める。

我が国の中小企業は、多様な消費者ニーズに対応した財及びサービスの提供を担っており、経済社会の活力の源泉として大きな役割を果たしている。また、中小企業は、地域に密着した企業であること、労働者一人一人に任されている仕事の範囲が広いこと、組織が柔軟であることから、労働者が個性と能力を発揮できる職場を数多く提供している。しかしながら、中小企業の状況をみると、大企業と比較し、賃金や福利厚生をはじめ、雇用管理面において依然として格差がみられ、労働力の確保を

円滑に進めていくことは容易ではない。

さらに、我が国経済社会の活力を維持しつつ、雇用の安定を図っていくためには、新たな雇用の機会を創出していくことが重要であり、その主要な担い手として期待されるのが中小企業、とりわけ新たな事業の分野への進出や事業の開始（以下「新分野進出等」という。）に積極的に挑戦する中小企業である。しかしながら、これらの中小企業においても、資金面等の問題を中心に、雇う管理の改善を進めることが難しいのが実状であり、良好な雇用の機会を創出していくことは容易ではない。

以上にかんがみれば、中小企業の雇う管理の改善に係る措置を促進することは、中小企業における労働力の確保にとって不可欠な取組であることはもとより、中小企業の職場としての魅力をより向上させ、労働者にとって良好な雇用の機会を創出することに大いに資するものである。そして、こうした取組が進められることは、中小企業の振興と中小企業で働く労働者の職業の安定その他福祉の増進を図り、ゆとりと豊かさのある国民生活を実現していく上でも極めて重要である。

この基本指針は、以上のような考え方に立脚して、中小企業における労働力の確保及び良好な雇うの機会の創出のための雇う管理の改善の促進に関する法律（平成3年法律第57号）第3条に基づき、中小企業が行う労働力の確保を図るための雇う管理の改善に係る措置及び良好な雇うの機会の創出に資する雇う管理の改善に係る措置に関し、中小企業における経営及び雇うの動向に関する事項、中小企業が行う雇う管理の改善に係る措置の内容に関する事項、その他中小企業者が雇う管理の改

善に係る措置を行うに当たって配慮すべき重要事項を定めるものである。

第1章 労働力の現状と今後の見通し

第1 中小企業における経営及び雇用の動向に関する事項

1 労働力需給の現状と今後の見通し

我が国の最近における労働力需給については、全体として企業収益が改善し、景気回復が続く中、有効求人倍率が1倍を超えるとともに、完全失業率が4.0%まで低下するなど、全体としては依然として厳しい雇用失業情勢が続いているものの、緩やかな改善傾向にある。

一方、労働力供給面においては、少子高齢化という人口構造の急激な変化の下、15歳から64歳までの生産年齢人口は平成8年から減少に転じ、総人口も平成17年から減少が始まった。こうした中で、今後の我が国経済社会を担う若年者については、平成17年において若年失業者は39万人、フリーターは201万人、ニートは64万人となるなど、厳しいものとなっている。また、いわゆる団塊の世代が、平成19年以降60歳に順次到達し、段階的に労働市場からの引退過程を迎えることにより、労働力人口減少が加速し、熟練した技能やノウハウが継承されることなく失われていく熟練技能等の継承問題が懸念されている。

このように、労働力供給が中長期的に減少していくと見込まれる中で、労働者の勤労意識をみると、近年の国民のゆとりと豊かさ指向の強まりを受けて、仕事よりも生活中心と考える者が多

くなるといった変化がみられる。このため、心身の健康や生活に配慮した労働時間等の設定、良好な職場環境、充実した福利厚生等が重視される傾向にあり、これは若年層について特に顕著となっている。

2 中小企業の経営の動向及び労働力の確保の現状

中小企業の経営の動向については、民需主導による我が国経済の回復が長期間にわたって継続する中、中小企業の景況感にも総じて改善の動きが見られるが、依然として大企業と比べた際の格差が存在している。また、最近の景気回復を牽引する自動車、情報通信機器等の製造業や情報関連産業が集積している大都市圏の経済情勢の改善が進んでいる一方、公共事業の削減や国際競争の激化に伴う地場産業の衰退等により、景況感の回復の足取りが重い地域もみられる。

中小企業の労働力の確保の現状についてみると、景気の回復に伴い、全体として雇用の過剩感がほぼ解消されてきている中、若年者の雇用に対しては不足感が強い。熟練技能等の継承問題に関しても、危機意識を持つ要因として若年者の確保が難しいことを挙げる割合が高いのが、大企業と比較した中小企業の傾向である。一方、社会問題化している若年失業者、フリーター、ニートの中には就業意欲のある者も数多く含まれており、中小企業にとって若年者確保の好機であるとも言える。

3 中小企業における雇用管理の現状及び労働力の確保の課題

中小企業における雇用管理の現状をみると、大企業と比較し、依然として格差が存在する。例えば、賃金水準については、いずれの労働者の年齢層においても、中小企業が大企業よりも低くなっている。また、特別休暇制度の導入率や法定外福利費の額についても、企業規模が小さくなるほど低くなる傾向がある。このような状況において中小企業が労働力の確保を円滑に進めていくのは容易ではない。

一方、自己実現や生活を重視する個人意識・価値観の変化を背景に、就業者は、賃金の多寡や福利厚生の水準のみならず、仕事の内容等も踏まえて勤務先を決定していることから、自社で働くことの魅力を労働市場に積極的に周知していくこと等の取組も、中小企業における労働力の確保にとって重要である。しかしながら、中小企業の場合は、知名度の低さや時間的・資金的余裕のなさから、情報の発信が容易な大企業と比較して、十分にアピールできているとは言えないのが実状である。

表2-4-2 「労働時間の短縮」や「労働時間等の設定の改善」並びに「教育訓練の充実」のトピック、熟練技能の円滑な習得の促進」並びに「さらに」や「加えて」並びに「継続して」のトピック。

さらに、事業協同組合等又は個別中小企業者が、青少年の実践的な職業能力の開発及び向上を図り、職場に定着させるような雇用管理の改善に関する取組を計画的に行っていくことも重要である。

第2の1中「1 労働時間の短縮」や「1 労働時間等の設定の改善」は省略する。

第2の1の(1)中「労働時間の短縮は、労働者にとって、自由時間の拡大による余暇の創出、ゆとりと豊かさのある生活を創造する上で必要不可欠なものとして」や「労働時間、休日数、年次有給休暇を与える時季その他の労働時間等に関する事項について労働者の健康と生活に配慮するとともに多様な働き方に対応したものと改善することは」は、「職場」や「職場づくり」は、「のための重要な要素」や「にも不可欠なもの」は、「このため、労働時間の短縮」や「労働時間等の設定の改善」は、「意識改革が必要」や「意識改革及び個々の労使の話し合いが十分に行われる体制の整備」は、「所定外労働時間の削減」や「所定外労働の削減等」は省略する。

第2の1の(2)中「ノー残業デー」や「「ノー残業ウィーク」」は、「フレックスタイム制」や「フレックスタイム制や裁量労働制」は、「所定外労働時間」や「所定外労働」は始め、ウの次に次のように改める。

エ 健康の保持、育児、介護、妊娠、出産、単身赴任、自発的な職業能力開発、地域活動をはじめとした、労働者各人について配慮すべき事情に応じた労働時間等の設定の改善

第2の1の(2)中「労働時間の短縮」や「労働時間等の設定の改善」は省略する。

第2の1の(3)中「企業規模等種々の格差を抱えている」や「個々に十分な経営資源を内部に有することができない」は省略する。

第2の2の(2)中「基本方針」や「基本的方向」とは、「介護休業制度」のことで「子の看護休暇制度」や、「介護のための」のことで「時間外労働の制限の制度・深夜業の制限の制度・」や「

第2の2の(3)中「企業規模等種々の格差を抱えている」や「個々に十分な経営資源を内部に有することができない」とは、

第2の4の(3)中「スケール・メリットをいかす」や「個々で取り組むよりも不足する経営資源を相互に補完し合う」とは、

第2の6の(1)中「並びに新分野進出等」や「新分野進出等」とは、「能力開発」のことで「青少年の育成に資する実践的な能力開発並びに労働者がその習得に相当の期間を要する熟練した技能及びこれに関する知識（以下「熟練技能等」という。）の効果的かつ効率的な習得に資する能力開発」を加える。

第2の6の(2)を次のように定める。

(2) 中小企業者が行う措置

上記の基本的方向に沿って、中小企業者は、以下の措置を講ずることが望ましい。

ア 日常の業務を通じて必要な知識、技能又は技術を身につけさせる教育訓練（オン・ジョブ・トレーニング）及び日常の業務から離れて講義を受ける等により必要な知識、技能又

は技術を身につけさせる教育訓練（オフ・ザ・ジョブ・トレーニング）の計画的な実施

イ 資格習得のための通信教育の受講やセミナー・講習会への参加等の労働者の自己啓発への援助の実施

ウ 熟練技能等の習得のために、熟練技能等を有する労働者が指導する職業訓練の実施、熟練技能等に関する情報を体系的に管理し、その提供を行う等労働者が熟練技能等を効果的かつ効率的に習得することができるようにするための援助の実施

エ 高度人材を育成・確保するための次に掲げる措置

（i） 高付加価値化等を担える高度人材の育成（人材高度化）のための体系的・計画的な教育訓練の開発・実施

（ii） 人材高度化のための教育訓練を実施するための施設設備の整備

（iii） 公共職業能力開発施設や大学・大学院、専修学校・各種学校等における教育訓練のための有給教育訓練休暇制度の導入等人材高度化の援助

（iv） 研究交流のための出向等能力開発のための人材交流制度の導入

オ 新分野進出等に伴い良好な雇用の機会の創出に資する次に掲げる措置

（i） 新分野進出等に伴い必要となる技能及びこれに関する知識を有する労働者の育成のための体系的・計画的な教育訓練の開発・実施

(ii) 新分野進出等に伴い必要となる技能及びこれに関する知識を有する労働者の育成のための教育訓練を実施するための施設設備の整備

(iii) 公共職業能力開発施設や大学・大学院、専修学校・各種学校等における教育訓練のための有給教育訓練休暇制度の導入等新分野進出等に伴い必要となる技能及びこれに関する知識を有する労働者の育成のための援助

(iv) 研究交流のための出向等新分野進出等に伴い必要となる能力開発のための人材交流制度の導入

カ 青少年の実践的な能力開発に資する次に掲げる措置

(i) 実習併用職業訓練の実施

(ii) 事業協同組合等による集合研修への参加

(iii) 職業訓練と組み合わせた効果的なキャリア・コンサルティングの実施
第26条(3)に定める事項である。

また、個別の中小企業者が実習併用職業訓練を実施する場合には、実習併用職業訓練に係るカリキュラムの策定、実習併用職業訓練により習得された技能及びこれに関する知識の評価の方法に関する相談及び援助を行うことが望ましい。

第26条(1)中「受入れ」や「配置」は消す。「新分野進出等」のトビ「又は円滑な技能継承」や

「能力発揮」の上に「や青少年の職場定着」を促す。
第2の7の(2)を次のように始める。

(2) 中小企業者が行う措置

第一に、高度人材の配置を図ることは、職場を活性化させ、労働者にとって魅力ある職場づくりに資することから、中小企業者は、高度人材の委嘱等による配置の措置を講ずることが望ましい。

第二に、中小企業者が新分野進出等を行うに際しては、即戦力となる中途採用者を含めた多様な労働者の確保が重要となるが、良好な雇用の機会の創出という観点から、労働者のニーズに応じた雇用管理制度の構築を図ることが望ましい。

第三に、中小企業者が技能継承を円滑に進めるためには、その受け手となる若年労働者の確保が重要となるが、良好な雇用の機会の創出という観点から、これら次世代を担う若年労働者が将来にわたって生きがいを持って働けるようにするための雇用管理制度の構築を図ることが望ましい。

第四に、職業生活の将来設計モデルの明確化及び職場の活性化を図ることは、労働者にとつてその職業意欲の向上に資することから、中小企業者は、以下の措置を講ずることが望ましい。

ア 労働者に対する昇進・昇格、配置のモデルの提示等職業生活の将来設計モデルの明確化
イ 事業についての提案制度により労働者の参加意識を高める等仕事のやりがいの向上を図るための措置

このため、特に新分野進出等を行う中小企業者を始め創造性のある事業展開を行う中小企業者にあつては、従業員に対し事業の方針を明確に説明し、従業員の間で共有化することが重要である。

ウ 適性検査の活用、希望職場の自己申告制度の導入等配置の適正化のための措置

エ キャリア・コンサルティングの定期的な実施

第五に、今後の労働力需給の見通しにかんがみると、高年齢者及びパートタイム労働者の活用や能力発揮を促進するため、中小企業者は、以下の措置を講ずることが望ましい。

ア 高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号）第9条の規定により義務付けられた高年齢者雇用確保措置に加え、可能な限り早い時期に65歳までの安定した雇用を図るための措置及び賃金・退職金制度を含めた人事管理制度の見直し等高年齢者の活用・能力の発揮のための措置

イ パートタイム労働者の適正な労働条件の確保、雇用管理改善のための措置

第六に、採用した青少年を職場に定着させることは、円滑な技能継承に不可欠であり、青少

年の雇用の安定化にも寄与することから、中小企業者は、以下の措置を講ずることが望ましい。

ア 募集・採用段階において、業務内容に関する情報だけでなく、育成方針や教育訓練内容に関する情報についても伝えることに力を入れるなど、青少年の入社前後のギャップをできるだけ少なくするための措置

イ 若年労働者のメンタルヘルズに配慮した相談体制の整備

ウ キャリアパスの明示、目標管理制度、教育等の若年労働者の成長を促進する取組