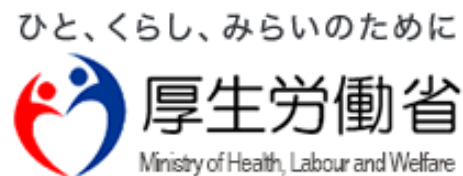


働き方改革への対応事例等の周知等について

令和2年9月1日



■ 前回WGで課題とされた事項への対応

あらゆる機会を活用した働きかけ等を通じて、**36協定締結の徹底**、課題分析や普及活動を通じた**テレワークの推進**等の働き方改革を一層推進する。

1. 働き方改革への取組に対する相談・支援の継続

- 労働基準監督署・働き方改革推進支援センター・よろず支援拠点において、**窓口相談やセミナー等を実施**。
- 働き方改革推進支援助成金や生産性革命推進事業（IT導入補助金等）を活用した**労働時間の短縮や生産性向上などの支援を実施**。

2. 36協定未届出事業場に対する持続的な働きかけ、5年間の集中的な取組

- 未届出事業場のうち、**約20万事業場に対して自己点検シートを送付**。**締結・届出を促す**（速やかに実施）とともに、要届出事業場を把握し、その**全数に届出様式を送付し、労基署への届出勧奨**。
- 労働保険の適用事業場（約200万事業場）に対し、周知用リーフレットを一斉に送付（令和2年12月）。

3. テレワークに関する実態把握と普及啓発

- 現在、企業向け・従業員向けのアンケートを実施中。**業態や規模、労務管理の状況等を踏まえた課題を分析**した上で、推進に向けた取組を実施していく。**相談センターによる企業等への相談支援やテレワークガイドラインの周知啓発、先進企業の表彰等による気運の醸成も引き続き実施**。

中小企業の働き方改革への取組に対する相談・支援

- 今後、経済の状況、それに伴う中小企業の状況を注視しつつ、新型コロナウイルス感染症の影響の下での中小企業の働き方改革への取組の変化の実態をきめ細かく把握していく。
- 中小企業が時間外労働の上限規制への適用に対応できるよう、実態把握を踏まえつつ、きめ細やかな相談・支援や助成金・補助金の活用により一層の働き方改革の推進を図っていく。

✓ 労働基準監督署による相談・支援 (参考1)

- ・ 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。

<相談・支援の実施状況>

- ・ 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。
- ・ 36協定の届出が必要であるが未届の事業場（要届出事業場）に対し、その解消に向けた徹底した取組を実施（4, 5ページ参照）。

✓ 働き方改革推進支援センターによる相談・支援 (参考2)

- ・ 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、セミナー等を実施中。令和2年度は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することとしている（9月～）。

<相談・支援の実施状況>

- ・ センター窓口等における個別相談・支援：8,395件（令和2年4～7月）【5,450件（令和元年4～7月）】
- ・ アウトリーチ型相談支援の実施：4,620件（令和2年4～7月）【1,744件（令和元年4～7月）】
- ・ 出張相談会による個別相談・支援：5,088件（令和2年4～7月）【716件（令和元年4～7月）】

✓ **よろず支援拠点による相談・支援**（参考3）

- ・ 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。

<相談・支援の実施状況>

今年度、働き方改革への対応に向けた企業向けのセミナーを1,037回実施（8月20日時点）

✓ **働き方改革推進支援助成金による支援**（参考4）

- ・ 「時間外労働等改善助成金」を「働き方改革推進支援助成金」に改称し、助成内容を拡充（※）。
- ※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」の新設など。

<支援の実施状況>

令和2年度（7月末時点）：608件（※1）【令和元年度（7月末時点）：48件（※2）】

※1は、働き方改革推進支援助成金の「労働時間短縮・年休促進支援コース」の申請件数。労働時間短縮・年休促進支援コースは、以下「※2」の2コースを統合・整理し、新たに賃金加算制度を設けたコースとなっている。

※2は、時間外労働等改善助成金の「時間外労働上限設定コース」及び「職場意識改善コース」の申請件数。

✓ **生産性革命推進事業による支援**（参考5）

- ・ 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。

<支援の実施状況>

上記事業による採択件数（7月末時点）

持続化補助金 32,644件、ものづくり補助金 4,696件、IT導入補助金 7,098件

中小企業における36協定の締結の徹底について

- 令和2年4月からの中小企業に対する時間外労働の上限規制の適用に向け、現場の生の声を聴きながら、適用開始の間際まで集中的な周知により、36協定の作成・届出件数は増加傾向にある。

✓ 「36協定届等作成支援ツール」の活用の集中的な働きかけ

・ 令和2年1月～3月の利用者件数 **35,703件**（前年同時期比 **↑ 231%増加**）

✓ 36協定届の届出を促す周知等の取組

【36協定届出件数の推移（全国）】

・ 令和元年の36協定届出件数 **1,775,045件**（前年比 **↑ 5.7%増加**）

【管内の中小企業の割合が高い労働局の状況】

・ 36協定届出件数は、平成30年3月と比較し、施行間際の令和2年3月には、**31%増加**

	平成30年3月	平成31年3月	令和2年3月
山梨労働局（※）	3,428	4,063 ↑	4,496 ↑

※ 平成26年経済センサスを元に、管内事業場に占める労働者数10名以下の事業場の割合が最も高い労働局として選出
山梨（76.4%） 【参考】千葉（71.2%）、神奈川（71.3%）埼玉（71.7%）

【36協定の届出が必要と考えられる事業場への働きかけ】

・ 大分労働局の例

平成30年度当初「36協定の届出が必要と考えられる事業場」 **約1,100事業場**

↓↓ 平成30年度以降、全数に対して自己点検の送付や説明会等を実施 ↓↓

令和2年7月末までに36協定の届出があった事業場 **約 300事業場**

（参考）36協定を締結していない中小企業のうち、時間外労働・休日労働がないと考えられる事業場の割合は46%程度（出典：平成25年度労働時間等総合実態調査）であることを踏まえると、上記の実績（約300事業場）は、届出が必要な事業場の約50%に相当する。

中小企業における36協定の締結の更なる徹底に向けて

✓ 36協定未届事業場に対する持続的な働きかけ

- 36協定届の届出事業場は、過去10年間、着実に増加（年間約6万事業場増。特に、働き方改革推進法の施行前の重点的な周知を行った平成30年から令和元年は、**10万事業場増**）

【重点的な周知の具体例】

- 多様なルート、メディアを活用した周知
- 労基署、働き方改革推進支援センターによる説明会
- 36協定届等作成支援ツールのリリース、拡充

【36協定の届出事業場の推移】

年	H22	H23	H24	H25	H26	H27	H28	H29	H30	R1
事業場数(万件)	118	120	125	131	138	145	151	162	168	178

- 全国約400万事業場のうち、36協定が未届の事業場は約220万事業場。このうち、36協定の届出が必要だが未届の事業場（**要届出事業場**）は、**約120万事業場と推計**（※）。

（※）36協定を締結していない中小企業のうち、時間外労働・休日労働がないと考えられる事業場の割合は46%程度（出典：平成25年度労働時間等総合実態調査）

✓ 要届出事業場を5年で解消する集中的な取組

【要届出事業場の絞り込みによる集中的取組】

- 令和2年度は、外部資源の活用も図りながら、36協定未届事業場のうち**約20万事業場に対し**、36協定の締結の必要性等について確認できる**自己点検シートを送付し、締結・届出を促す**。【速やかに実施】
- 点検結果の提出内容から**要届出事業場を把握し、その全数に36協定届の様式を送付し、労基署への届出を勧奨する**。また、点検結果の提出率向上のため、**未回答事業場の全数に文書による回答督促を実施する**。

【労働保険の適用事業場に対する一斉周知】

- 労働保険の適用事業場（約200万事業場）に対し**、36協定の締結勧奨や作成支援ツールの紹介等を内容とする**周知用リーフレットを一斉に送付する**。【令和2年12月】

テレワークに関する実態把握と普及啓発に係る取組について

✓ テレワークに関する実態把握

- ・ 厚生労働省では、現在、委託事業により、20,000社を対象に、企業向け・従業員向けアンケートを実施している。
本調査では、企業の業態や規模、労務管理の状況等について調査し、テレワークを導入するに当たっての課題の分析を行う。
- ・ このほか、民間においてもテレワークの実施状況等について様々な調査が行われている。
(例：東京商工会議所の調査では、緊急事態宣言発令前後のテレワーク実施率等について分析)
- ・ こうした調査の結果も活用し、引き続き、適切な労務管理下における良質なテレワークの推進に向けた対応を行っていく。

✓ テレワークの普及啓発に係る取組

- ・ 厚生労働省では、テレワークの普及促進のため、あらゆる企業を対象に、
 - ・ テレワーク相談センターによる相談支援
 - ・ 先進企業等に対する表彰
 - ・ 企業向けセミナー、従業員向けイベントの開催
 - ・ テレワークガイドラインの周知啓発等の取組を行っていく。
- ・ また、テレワークは、総務省・厚生労働省・国土交通省・経済産業省が連携して推進しており、4省が中心となって「テレワーク・デイズ」等の取組を実施するなど、政府一丸となって普及促進を図っていく。

令和2年度 雇用型テレワーク普及促進のための施策概要

適正な労務管理下における良質なテレワークの普及促進のため、テレワークガイドラインを活用した企業等の導入支援を行うとともに、引き続き、先進企業の表彰等を通じた気運の醸成を実施する。

1. 適正な労務管理下における良質なテレワークの導入支援

テレワークガイドラインの周知啓発

○平成29年度に刷新したテレワークガイドラインについて、一層の活用を図るため周知啓発を実施。

テレワーク相談センターの設置・運営

○東京に相談センターを設置、専門の相談員により、企業等へのテレワーク導入のアドバイス等、導入支援を実施。
○企業に対する訪問コンサルティングを実施。

働き方改革推進支援助成金(テレワークコース、新型コロナウイルス感染症対策のためのテレワークコース)

○新たにテレワークを導入した中小企業事業主等に対して、テレワーク用通信機器の導入等に係る経費を助成。

国家戦略特別区域における導入支援

○国家戦略特別区域内に相談窓口を設けるなどして、自治体と連携した導入支援を実施。

2. テレワーク普及にかかる気運の醸成

企業向けセミナーの開催

○総務省と連携し、労務管理上やセキュリティ上の留意点の解説や、企業の導入事例を紹介するセミナーを開催。

厚生労働大臣表彰「輝くテレワーク賞」

○総務省と連携し、先進企業等に対し表彰を行い、その取組を企業向けのシンポジウム等を通じて幅広く周知。

テレワークモデル就業規則の作成

○テレワークガイドラインに則したモデル就業規則を作成し、各種セミナー等を通じて周知を行う。

労働者向けイベントの開催

○労働者に対して直接、テレワークのメリットを訴えるためのイベントを開催し、その認知度を向上させる。

テレワーク宣言応援事業

○新たにテレワークに取り組む企業において、企業トップによるテレワーク宣言を実施し、テレワーク活用の取組を周知し、他社への導入を促す。

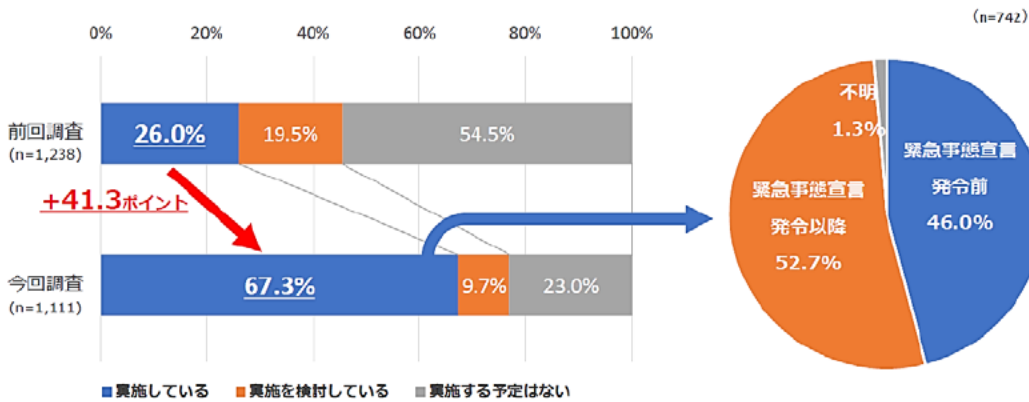
テレワークの労務管理に関する総合的な実態調査研究

○テレワークを導入するに当たっての課題等を分析するため、ヒアリングやアンケート調査を実施する。

テレワークの実施率①【企業調査】

- 緊急事態宣言発令を挟んだ2回の調査を比較すると、テレワーク実施率は、従業員規模にかかわらず増加している。
- 従業員規模が大きくなるにつれ、テレワークの実施率も高くなる傾向にある。
- テレワーク実施率は業種によって差があり、小売業は低い。

■ テレワーク実施率



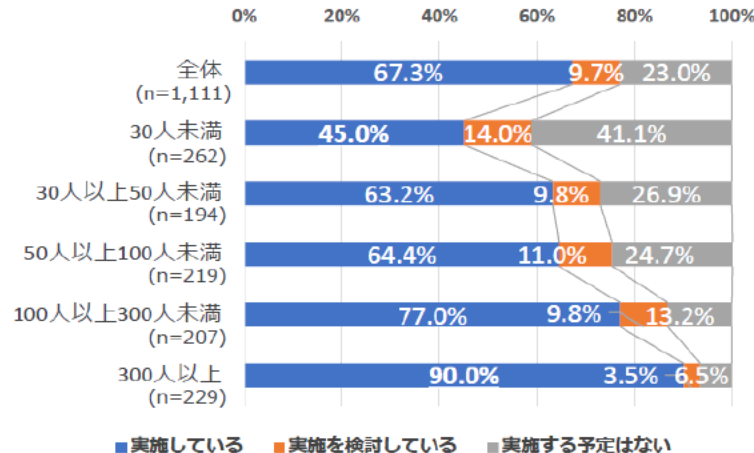
■ テレワークを開始した時期

■ テレワーク実施率の変化

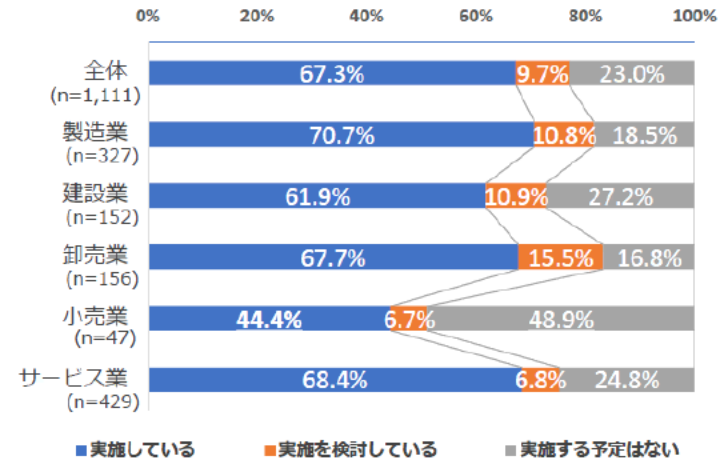
前回調査期間：2020年3月13日～31日
今回調査期間：2020年5月29日～6月5日

従業員規模	前回調査 (2020/3)	今回調査 (2020/5~6)	増加幅
30人未満	12.3%	45.0%	+32.7ポイント
30人以上50人未満	17.6%	63.2%	+45.6ポイント
50人以上100人未満	25.0%	64.4%	+39.4ポイント
100人以上300人未満	32.2%	77.0%	+44.8ポイント
300人以上	57.1%	90.0%	+32.9ポイント

■ テレワーク実施率（従業員規模別）



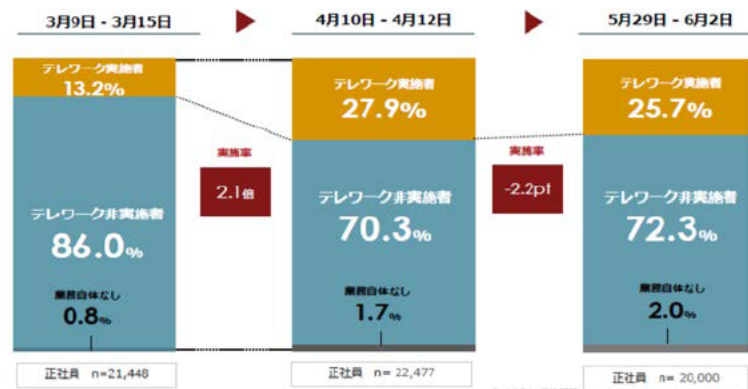
■ テレワーク実施率（業種別）



テレワークの実施率②【労働者調査】

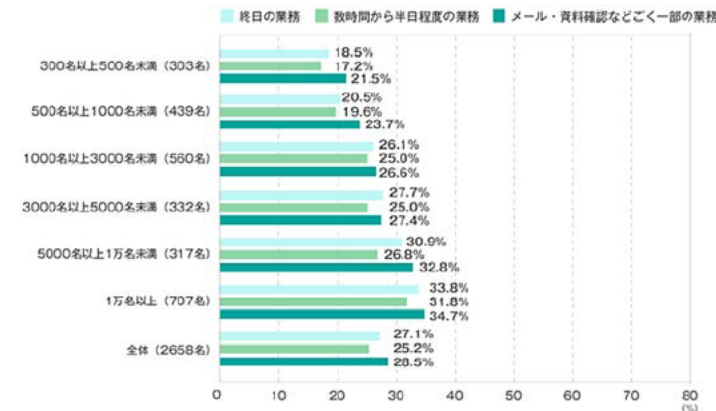
- 緊急事態宣言発令後、正社員のテレワーク実施率は増加し、解除後は微減している。
- 企業規模が大きくなるにつれ、テレワーク経験がある人の割合は高くなる傾向にある。
- 業種別にみると、情報通信業や学術研究,専門・技術サービス業は高く、医療,介護,福祉は低い。
- 職種別にみると、コンサルタントや企画・マーケティング等は高く、販売職・医療系専門職・製造等は低い。

■ 従業員のテレワーク実施率 3か月推移 正社員ベース



【出典】 パーソル総合研究所
「第3回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」

■ テレワーク経験がある人の割合 (企業規模別)



【出典】 リクルート「テレワーク緊急実態調査」

■ 業種別テレワーク実施率

業種	調査サンプル数	従業員テレワーク実施率 (%)	会社でのテレワーク推奨・命令率 (%)	非実施者中の業務が無い割合	4月からの実施率変化 (pt)
全体	(2000)	25.7	35.2	2.0	-2.2
建設業	(1127)	23.7	32.3	1.5	0.4
製造業	(5752)	26.2	38.6	1.5	-2.5
電気・ガス・熱供給・水道業	(298)	28.3	45.9	0.8	-2.5
情報通信業	(1521)	63.9	76.0	0.7	10.5
運輸業、郵便業	(1764)	9.7	14.5	2.5	-2.4
卸売業、小売業	(1739)	20.6	30.3	2.4	-0.5
金融業、保険業	(874)	38.6	55.7	1.9	3.5
不動産業、物品賃貸業	(307)	33.1	47.4	2.7	-0.4
学術研究、専門・技術サービス業	(171)	52.0	60.9	0.0	7.5
宿泊業、飲食サービス業	(348)	11.8	14.1	10.7	-2.7
生活関連サービス業、娯楽業	(240)	16.0	23.7	10.2	-8.4
教育、学習支援業	(62)	26.4	29.8	1.1	2.5
医療、介護、福祉	(2401)	4.3	6.2	1.0	-0.8
その他のサービス業	(1948)	29.0	38.3	2.8	-2.7
上記以外の業種	(1346)	34.5	44.7	1.5	-1.6

【出典】 パーソル総合研究所「第3回・新型コロナウイルス対策によるテレワークへの影響に関する緊急調査」

■ 職務別テレワーク実施率

職務	調査サンプル数	従業員テレワーク実施率 (%)
全体	(20000)	25.7
1 コンサルタント	(38)	74.8
2 WEBクリエイティブ職 (WEBデザイナー、プランナーなど)	(59)	68.9
3 企画・マーケティング	(174)	66.1
4 経営企画	(143)	64.3
5 IT系技術職	(1414)	61.8
6 広報・宣伝・編集	(56)	57.2
7 商品開発・研究	(758)	56.5
8 営業推進・営業企画	(305)	54.3
9 営業職 (法人向け営業)	(1003)	47.0
10 クリエイティブ職 (デザイン・ディレクターなど)	(159)	43.8
11 買材・購買	(209)	42.4
12 総務・人事	(955)	37.1
13 営業事務・営業アシスタント	(683)	35.5
14 建設・土木系技術職 (施工管理・設計系)	(305)	32.3
15 営業職 (個人向け営業)	(520)	31.8
16 財務・会計・経理・法務	(861)	31.7
17 顧客サービスサポート	(403)	30.5
18 その他専門職	(252)	28.0
19 事務・アシスタント	(2273)	26.1
20 教育関連	(33)	22.5
21 生産技術・生産管理・品質管理	(1205)	21.6
22 その他	(1035)	20.7
23 受付・秘書	(191)	18.4
24 幼稚園教諭・保育士	(86)	11.6
25 【飲食】接客・サービス系職種	(201)	9.2
26 【飲食以外】接客・サービス系職種	(375)	8.7
27 配送・倉庫管理・物流	(476)	6.3
28 種作業 (梱包・検品・仕分け/搬出・搬入など)	(76)	5.9
29 販売職 (販売店員、レジなど)	(502)	5.4
30 警備・清掃・ビル管理	(389)	4.8
31 建設・土木系技術職 (職人・現場作業員)	(1198)	4.0
32 医療系専門職	(932)	3.6
33 製造 (組立・加工)	(1540)	3.4
34 ドライバー	(994)	3.3
35 理美容師 (スタイリスト・ネイリスト・エステティシャンなど含む)	(33)	2.6
36 福祉系専門職 (介護士・ヘルパーなど)	(756)	2.5

参 考

(参考1) 労働基準監督署による中小企業への相談支援

○ 労働基準監督署における周知・支援

平成30年4月から、働く方々の労働条件の確保・改善を目的として、全国の労働基準監督署に

- 「労働時間改善指導・援助チーム」（労働時間相談・支援班、調査・指導班）を編成するとともに、
- 「労働時間相談・支援コーナー」を設置して、

労働時間の改善などを促し、働き方改革の推進を図っている。

【労働基準監督署】労働時間改善指導・援助チーム

1 労働時間相談・支援班

主に中小企業の事業主の方に対し、働き方改革関連法を始めとした法令や労務管理についての相談対応・支援を行う

- 労働時間相談・支援コーナーにおける懇切・丁寧な相談対応
(対応する相談内容)
 - ・ 時間外・休日労働協定(36協定)を含む労働時間制度全般に関する相談
 - ・ 変形労働時間制などの労働時間に関する制度の導入に関する相談
 - ・ 長時間労働の削減に向けた取組に関する相談
 - ・ 労働時間などの設定について改善に取り組む際に利用可能な助成金の案内 等
- 説明会の開催
- 個別訪問による支援の実施 等

2 調査・指導班

「労働時間改善特別対策監督官」が、長時間労働の抑制及び過重労働による健康障害の防止を重点とした監督指導を実施

連携

働き方改革推進
支援センター

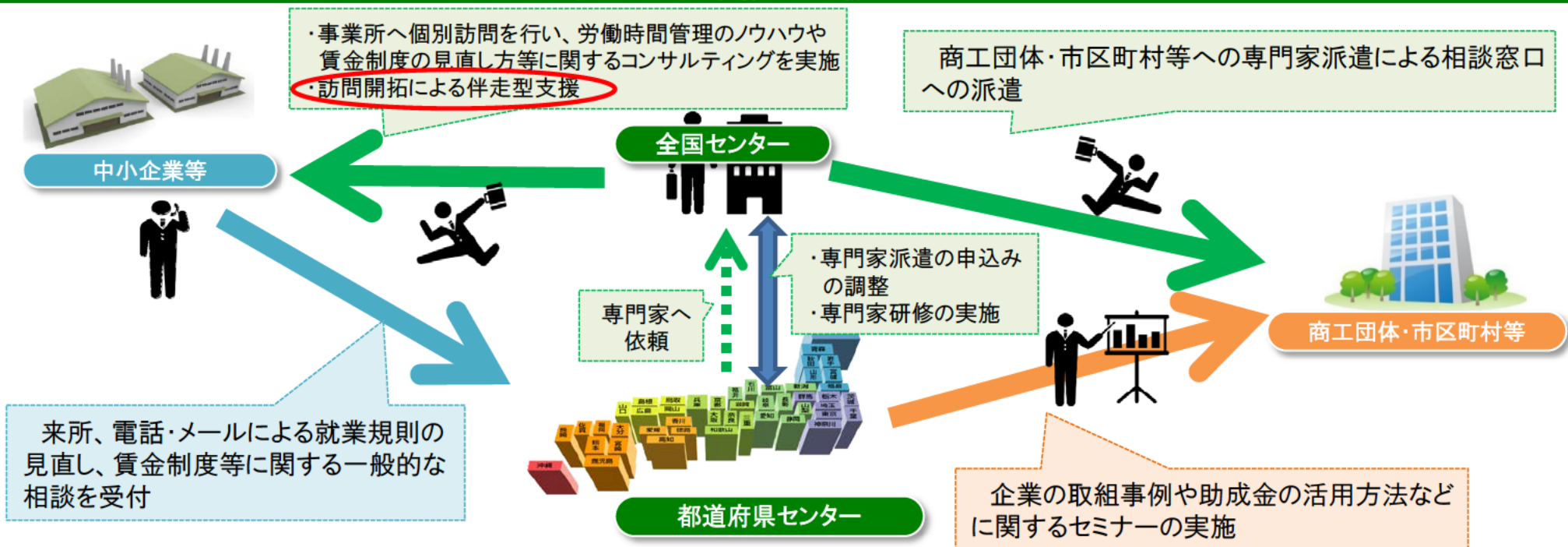
(参考 2) 中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

令和2年度予算額 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3) よろず支援拠点による支援

令和元年度補正予算額	10.0億円
令和2年度当初予算額	42.4億円(内数)
令和2年度一次補正予算額	20.0億円(内数)
令和2年度二次補正予算額	94.0億円(内数)

<令和元年度補正予算の事業概要>

事業の内容

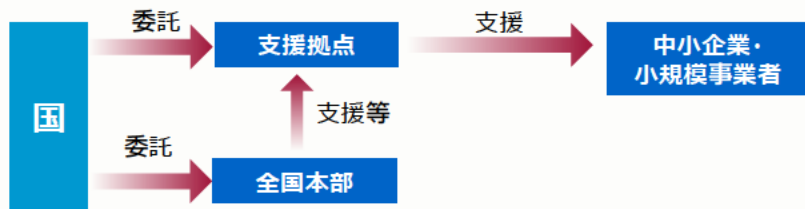
事業目的・概要

- 令和2年4月に中小企業への時間外労働の上限規制の適用が開始される中、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る。
- 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」の体制強化を図る。

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する。

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う。

- 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する。
- 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る。
- 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む。



(参考 4)

働き方改革推進支援助成金 (時間外労働等改善助成金より改称)

令和2年度予算額(1・2次補正予算額含む) 7,968,242 (6,261,208) 千円

コース名	助成概要	支給要件	助成率	助成上限額	助成対象	賃金加算
労働時間短縮・年休促進支援コース (新規) 予算額 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 ①36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 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 ③50万円 ④50万円	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	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 】
勤務間インターバル導入コース 予算額 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 ・11時間以上： 100 万円		
職場意識改善特例コース 1次補正予算額 315,000千円 2次補正予算額 361,200千円	新型コロナウイルス感染症対策として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	事業実施期間中(令和2年2月17日～ 9月30日)に新型コロナウイルスの対応として労働者が利用できる特別休暇の規定を整備すること		上限額： 50 万円	①就業規則等の作成・変更 ②労務管理用機器等の購入・更新等	なし
団体推進コース 予算額 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	なし

(参考5) 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を生産性向上を継続的に支援**する「生産性革命推進事業」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。

支援内容 ①補助事業の一体的かつ機動的な運用

補助上限額・補助率

補助金名	持続化補助金 (販路開拓等)		ものづくり補助金 (設備導入)		IT導入補助金 (IT導入)
	小規模事業者が取り組む販路開拓や生産性向上の取組を支援		中小企業・小規模事業者が実施する設備投資にかかる費用の一部を補助		
通常枠	～50万円・ 2/3		100万～1,000万円 1/2(小規模 2/3)		30万～450万円・1/2
特別枠(類型A)	～100万円・ 2/3	【事業再開枠】 50万円・定額 (10/10) ※	100万～ 1,000万円・ 2/3	【事業再開枠】 50万円・定額 (10/10)	30万～450万円・2/3
特別枠(類型B又 はC)	～100万円・ 3/4		100万～ 1,000万円・ 3/4		30万～450万円・3/4

※クラスター対策が必要と考えられる業種(ナイトクラブ、ライブハウス等)はさらに上限を50万円上乘せ

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

【特別枠の申請要件】

補助経費の1/6以上が、以下のいずれかに合致する取組であること

- 類型A：サプライチェーンの毀損への対応
- 類型B：非対面型ビジネスモデルへの転換
- 類型C：テレワーク環境の整備

中小企業の事業再開を強力に後押しすべく、持続化補助金、ものづくり補助金において、業種別の新型コロナウイルス感染拡大予防ガイドラインに沿った取組への支援を拡充した「事業再開枠」を設定しています。

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、都合の良いタイミングで申請・事業実施することが可能になります。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。