

平成 30 年 1 月 11 日

働き方改革を巡る中小企業の実情と対応策

(中小企業・小規模事業者の長時間労働是正・生産性向上と人手不足に関するWG)

1. 事業者内の不安と問題

事業者が抱える不安や問題点		事業者の対応	政府の施策 ※「●下線」は新規施策
① 経営者	(1) <u>人手不足で事業の継続が困難になりかねない</u>	【魅力ある職場環境の整備】 ・ <u>労働条件・処遇等の見直し</u> （働く側の事情に合わせた勤務のあり方を見直しなど）、 <u>業務の見直し</u> （従業員の多能工化、業務のダブルアサイン化など）、 <u>作業環境の整備</u> 、 <u>コミュニケーションの円滑化</u> などに取り組む。 【求人像・求人要件の見直し】 ・ 業務の性質・内容を見直し（業務の細分化など）、 <u>多様な人材（女性・高齢者/OB・外国人等）</u> を活用することを検討する。 ・ <u>ミスマッチの発生を防ぐため、求人像・求人要件を明確化する。</u> 【省人化】 ・ <u>生産性を向上</u> させる。	【情報提供・相談・助言対応】 ○よろず支援拠点、認定支援機関、専門家派遣制度を通じて、情報提供・個別相談対応を実施。 ● <u>平成30年5月までに、人手不足対応アドバイザー（仮称）を各よろず支援拠点に配置する。</u> （経産省）[30年度当初予算] 【職場環境の整備に対する助成】 ○育児や介護と仕事の両立支援に取り組む中小企業・小規模事業者向け支援を実施。 <u>（拡充予定）</u> （厚労省）[30年度当初予算] 【人材確保のための機会提供等】 ○ハローワーク（人材確保対策コーナー）や各経産局にて、地域毎の事業者ニーズに応じたマッチング、セミナー等を実施。 <u>（拡充予定）</u> （厚労省）（経産省） ○プロフェッショナル人材戦略拠点にて、特にプロフェッショナル人材（都市部の大企業や官公庁等で有益な勤務経験を有する人材（自衛官OB、海上保安官OB、消防士OB等））の採用を支援。（まひし創生本部） ○各経産局にて、マッチングの事前個別相談や中核人材確保支援を実施 <u>（強化予定）</u> 。（経産省）[30年度当初予算] 【生産性向上等の取組への助成等】 ○時間外労働を縮減するために生産性向上に資する機器導入の経費を助成。（厚労省）
	(2) <u>人手不足と賃金高騰等で従業員が採用できない/定着しない（離職する）</u>		

			<p>○生産性向上に資する IT ツール導入の経費を助成（平成 30 年度 3 月以降順次開始）。（経産省）[29 年度補正予算]</p> <p>○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助成。（経産省）[29 年度補正予算]</p> <p>○賃金引上げに向けた生産性向上に資する設備投資等の経費を助成。（厚労省）[30 年度当初・29 年度補正予算]</p>
<p>(3) 季節性・突発性により <u>業務に繁閑</u>がある中、<u>残業規制の範囲</u>で業務を行えるか不安 <u>残業規制</u>を守ることで <u>失注</u>につながりかねない</p>		<p>【柔軟な働き方・仕事の手法の整備】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>業務の繁閑（発注の時期・量）に対応した勤務態勢</u>を整える。 ・ <u>配送納品の頻度</u>を減らす。 	<p>【情報提供・相談・助言対応】</p> <p>○①(1)(2)の【情報提供・相談・助言対応】を参照。</p> <p>●<u>平成 30 年 4 月以降順次、各都道府県に、働き方改革推進支援センターを設置。業務の繁閑に対応する労務管理や労働時間制度等の相談・助言を実施。</u>（厚労省）[30 年度当初予算]</p> <p>●<u>農漁業者が加工・販売に取り組む場合の労務管理のポイントを解説した広報資料を活用し、農協、漁協をはじめ、全国 47 都道府県の普及指導員などを通じて周知を実施。</u>（農水省・厚労省）</p>
<p>(4) <u>加工・販売まで行いたい</u>が（6 次産業化）<u>農業・漁業以外に 残業規制がかかると厳しい</u></p>		<p>【社内人材の活用】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>業務マニュアル等を作成し、繁忙期に対応するための組織間の応援体制の整備</u>や、<u>従業員の多能工化</u>を図るなど、<u>社内の人材活用方法の見直し</u>をする。 	<p>【取組に対する助成】</p> <p>○①(1)(2)の【生産性向上等の取組への助成等】参照。</p>
<p>(5) 最低賃金上昇等により、<u>採用コストが増加</u>している</p>		<p>【他社との連携（社外人材の活用）】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>中小企業間のネットワークを活用し、単独の会社で対応できないときは、同業他社と連携して対応する。</u> <p>【機械化・自動化】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>自動化機械の導入など、効率的な生産体制の整備</u>を図る。 <p>【専門家への相談】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・ <u>社会保険労務士と相談する。</u> 	

	<p>(6) 労働基準法等の労働関係法令を <u>そもそも知らない</u></p>	<p>【情報収集と労務管理】 <ul style="list-style-type: none"> 労働基準法等についての <u>行政が発行するパンフレットやウェブ上の情報などを利用して</u>、労働基準法等を遵守した労務管理を行う。 </p>	<p>【情報提供】 <ul style="list-style-type: none"> ○都道府県労働局や労働基準監督署、<u>働き方改革推進支援センター</u>等において、説明会や個別事業者への訪問等による情報提供を実施。(厚労省) [一部 30 年度当初予算] ○ウェブ上で労働基準法等の内容や相談先の紹介などを行うポータルサイトにより、事業者等への情報提供を実施。(厚労省) [30 年度当初予算] ○労働基準法等の内容について、無料で電話相談を実施。(厚労省) [30 年度当初予算] ●<u>平成 30 年 5 月末までに、労働時間等に関する、わかりやすいよくある違反事例集（べからず集）を作成する。</u> (厚労省) </p>
	<p>(7) 自主的な勉強会など <u>労働時間に該当するかどうかかわからない。残業代を後から請求され、違反を問われる不安</u></p>	<p>【ガイドラインを活用した管理見直し】 <ul style="list-style-type: none"> 労働基準法上の労働時間の定義や事業者向けの労働時間管理方法を示した「労働時間適正把握ガイドライン」(注)を活用し、当該 <u>ガイドラインに則った労働時間管理</u> を行う。 <small>注：平成 29 年 1 月 20 日付基発 0120 第 3 号「労働者の適正な把握のために使用者が講ずべき措置に関するガイドラインについて」</small> </p>	<p>【情報提供】 <ul style="list-style-type: none"> ○「労働時間適正把握ガイドライン」について労働基準監督署等が情報提供を実施。(厚労省) </p>
<p>② 管理職</p>	<p>(1) <u>労働時間の管理</u> をしていない</p>	<p>【労働時間の管理】 <ul style="list-style-type: none"> まず、<u>労働時間を記録</u> するようにする。 その際、<u>労働時間を簡易に管理できるツール</u> (労務管理用機器やソフトウェア、クラウドを利用した労働時間管理サービス) などを活用する。 </p>	<p>【情報提供】 <ul style="list-style-type: none"> ○都道府県労働局等にて、ワーク・ライフ・バランス等のシンポジウムやセミナーを開催するとともに、個別企業への相談・助言を実施。(厚労省) [一部 30 年度当初予算] <p>【相談・助言対応】 <ul style="list-style-type: none"> ○<u>働き方改革推進支援センター</u>やよろず支援拠点、認定支援機関、専門家派遣制度等を通じて、個別相談対応を実施。(厚労省・経産省) [一部 30 年度当初予算] </p> </p>
	<p>(2) 「上司より後で帰宅」「長時間労働は美德」等の <u>慣行</u> がある</p>	<p>【社内意識改革】 <ul style="list-style-type: none"> <u>経営者のリーダーシップ</u> の下、業務効率化・労働時間短縮を経営上の重要な <u>会社全体の取組</u> として位置づけ、<u>管理職が十分認識</u> するよう意識改革を行う。 </p>	
	<p>(3) <u>時間短縮の意識がなく</u>、業務の優先をつけられない</p>		<p>【システム導入等の助成】</p>

	(4) 頑張る人や専門的能力を有する人など、 <u>特定の人に仕事</u> が集中する	<p>【雇用管理方法の見直し】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・働きに見合った賃金体系や休暇取得の在り方など <u>雇用管理の在り方</u>を見直す。 ・また、<u>組織間の応援体制</u>や従業員の多能工化等を図ることで業務を個人ではなく <u>複数人で対応</u>できるようにする。 <p>【従業員の教育等】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・後継者育成の観点から <u>研修等を計画的に実施</u>する。 ・<u>業務の細分化</u>やパートタイム労働者などの <u>能力開発</u>等により、従業員の戦力化を図る。 	<p>○①(1)(2)の【生産性向上等の取組への助成等】参照。</p>
	(5) 部下と意思疎通ができず、 <u>指示が不明確</u>		
	(6) <u>製造部門と調整せず</u> 営業部門が受注して残業増		
③ 従業員	(1) <u>必要な収入を得るために残業</u> を厭わない人がいる	<p>【労働時間管理】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・従業員の <u>モチベーション</u>を低下しないようにしつつ、効率的な業務分担や <u>健康に配慮した適切な労働時間管理</u>を行う。 	<p>【情報提供】</p> <p>○②の【情報提供】参照。</p>
	(2) 残業しないと <u>人「財」育成の時間</u> が確保できない	<p>【効率的人材育成】</p> <ul style="list-style-type: none"> ・<u>業務の閑散期等を活用</u>するなど、<u>従業員の育成の方法や、技術技能の伝承の仕組み</u>を計画的に工夫していく。 	<p>【相談・助言対応】</p> <p>○職業能力開発促進センターや職業能力開発大学校・短期大学等に設置する生産性向上人材育成支援センターにおいて在職者訓練や人材育成の相談対応を実施。(厚労省)</p> <p>【取組への支援】</p> <p>○従業員への職業訓練に対する支援を実施。(厚労省)</p> <p>○中小企業の経営者候補や経営指導員等向けの研修を実施(中小企業大学校)。(経産省)[30年度当初・29年度補正予算]</p> <p>○社会人の学びの充実に取り組む大学等の人材養成機能を強化。(文科省)</p>

	(3) 配偶者控除や年金との関係 で勤務時間を自己規制して一定以上働かない	【従業員への説明】 ・従業員に以下のような年金制度の仕組みの説明をしっかりと行い、働く時間を増やしても制度上不利になるものではないことへの理解を求める。 <small>※年金（在職老齢年金）は、賃金の増加に対応して年金と賃金を合わせた手取り収入が増加するような制度設計になっている。</small>	【取組への支援】 ○在職老齢年金に関するパンフレットや説明会を通じて引き続きその内容について周知・広報を実施。（厚労省）
	(4) 特に 貴重なワザを持つ高齢者が退職 してしまう	【柔軟な勤務体系等の整備】 ・ 継続雇用の延長、定年の延長・撤廃 を検討する	【取組への支援】 ○65歳以降の継続雇用延長や定年引上げ、雇用環境整備等の取組を支援。（厚労省）
	(5) 育児・介護 を理由に退職してしまう	【職場環境の整備】 ・ 育児・介護等と両立できる職場環境 の整備に努める。	【情報共有・相談・助言対応】 ○①(3)(4)(5)の【情報提供・相談・助言対応】参照。 【環境整備】 ○①(1)(2)の【職場環境の整備に対する助成】参照。 ○保育や介護の受皿整備を進める。（厚労省）
④ システム 手続き	(1) バックオフィス業務や営業について 手作業が多く非効率	【IT化】 ・ ITの導入 など、業務効率化に努める。	【情報提供・相談・助言対応】 ○①(1)(2)の【情報提供・相談・助言対応】参照。 【取組への助成】 ○①(1)(2)の【生産性向上等の取組への助成等】を参照。
⑤ 設備	(1) 効率の良い設備 を導入する投資が困難	【設備導入】 ・助成金を活用し、効率の良い設備を導入する。	【情報提供・相談・助言対応】 ○①(1)(2)の【情報提供・相談・助言対応】参照。 【取組への助成】 ○①(1)(2)の【生産性向上等の取組への助成等】参照。 ○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助成。（経産省）[H29 補正予算] ○認定経営力向上計画に基づき機械装置等を取得した場合、固定資産税の軽減や必要な資金繰りを支援。（経産省ほか関係省庁）

⑥ 承継	(1) 後継者が不在等により、 <u>承継に向けた準備が進まない</u>	【承継の準備】 ・ <u>身近な専門家</u> （士業、金融機関等）に相談する。 ・ <u>M&Aによる第三者への事業の引継</u> を検討する。 ・ <u>経営の見える化、磨き上げ</u> 等により、企業価値を高めた上で、承継先を探す。 【経営革新・事業転換】 ・ <u>事業承継を契機とした経営革新や事業転換</u> により、更なる飛躍を目指す。	【相談・助言対応・マッチング支援】 ○事業承継ネットワークを全国展開。（経産省） ○専門家無料派遣制度による支援を実施。（経産省） ○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。（経産省） ○農業競争力強化支援法に基づき、流通・加工事業者の事業再編・業界再編を支援。（農水省） 【取組の助成】 ○事業承継に係る設備投資資金を補助。（経産省） ○事業承継に係る税制を優遇（ <u>拡充予定</u> ）。（経産省） ● <u>売却・M&Aの際の税負担を軽減</u> 。（経産省）
	(2) 承継時の税負担等が重く、 <u>後継者や第三者への引継ぎが困難</u>		
	(3) <u>後継者の信用力や資金力が心許ない</u>		

2. 発注側・調達側の問題

事業者が抱える不安や問題点		事業者の対応	政府の施策
① 民間企業	(1) 発注企業側の <u>業務効率化のしわ寄せ</u> で受注側の生産性悪化・残業増（ジャストインタイム方式、納品の時間指定）	<u>＜発注側の取組＞</u> 【短納期発注のコスト化】 ・ 発注企業は、労働時間短縮の妨げとなる <u>週末発注・週初納入、終業後発注・翌朝納入等</u> について、取引先のコスト増分を適正に負担するとともに、労働基準関連法令に基づく制約に配慮する。 【配送システムの構築】 ・ 発注企業は、 <u>受注企業の要請に応じて、生産・配送システムの見直し</u> などを共同で取り組む。 【契約条件の明確化】 ・ 発注内容が曖昧な契約を結ばないように、書面等による <u>契約条件（発注業務・納期・価格等）の明示</u> を徹底する。	【下請対策】 ● <u>下請法違反の疑いのある個別事案</u> については厳正に対処するとともに、 <u>法令違反には至らないものの改善が望ましい事案</u> 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。（経産省・公取委） ● <u>下請Gメンによるヒアリング</u> において働き方改革の影響を把握した上で、 <u>発注企業からのしわ寄せ等の課題を重点調査事項として整理し、これを踏まえた大規模調査</u> （時期：平成30年1月、対象：約6万社）を実施。（経産省） ● <u>幅広い業種・取引を対象とした下請中小企業振興法「振興基準」に必要事項を追記</u> するなどの改正を平成30年夏頃までを目途に行うとともに、これを踏まえ、「しわ寄せ」や「吸い上げ」を行わない

		<p><受注側の取組> 【共同利用設備の導入】 ・<u>下請企業同士で連携して、共同利用設備を導入し、業務効率化や生産性向上を図る。</u></p> <p><サプライチェーン全体での取組> ・<u>サプライチェーン全体で業務効率化や生産性向上を図る。</u></p>	<p><u>よう下請ガイドラインの改訂、自主行動計画の改定要請を検討。</u>（経産省・国交省・総務省・警察庁・農水省）</p> <ul style="list-style-type: none"> ●<u>「食品製造業・小売業の適正取引推進ガイドライン」を策定し、その活用を促進。</u>（農水省） ●<u>労働規制への抵触が発生し得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おそれがある行為の事例を収集し、平成30年5月末までに取りまとめ公表。</u>（公取委・経産省）
(2) 発注企業側の <u>残業規制・人手不足のしわ寄せ</u> で受注側の生産性悪化		<p><発注側の取組> 【取引先の生産性向上の協力】 ・<u>発注企業は受注企業との面談、事業所・工場の訪問、研究会の開催等を通じて、受注企業と連携して、生産性の向上に努める。</u></p> <p>【取引先を含めた労働関係法令の遵守】 ・<u>経団連等112団体が昨年、策定・公表した「長時間労働につながる商慣行の是正に向けた共同宣言」を踏まえ、発注企業は、取引先が関係法令・ルールの遵守に加え、労働基準関連法令に違反しないよう配慮する。</u></p> <p><受注側の取組> 【外部人材の活用】 ・<u>受注企業も生産性向上に関する専門的な知見を有する外部人材の活用などに努める。</u></p> <p><サプライチェーン全体での取組> ・<u>発注企業、受注企業が相互に連携して、勉強会や改善活動を実施し、サプライチェーン全体での生産性向上を図る。</u></p>	<ul style="list-style-type: none"> ●<u>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、平成30年度中に検討し整備するとともに、これを有効ならしめるために労働基準監督官に下請法の周知を徹底。</u>（厚労省・公取委・経産省） ●<u>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。</u>（経産省） <p>【支援措置】 ○<u>配送回数の効率化を促すとともに、下請企業同士が共同で利用する施設への融資や助成制度の活用等を促す。</u>（経産省）</p>

<p>(3) 受注企業が生産性を上げても、<u>価格低減分</u>を全て発注企業に「<u>吸い上げ</u>」られる</p>	<p><発注側の取組> 【合理性をもった価格決定】 ・発注企業は、十分な協議をすることなく一方的に取引価格を設定することは下請法違反となる可能性があること留意し、<u>下請事業者と十分に協議の上、取引価格を設定する。</u></p>	
<p>(4) 人件費やエネルギーコスト等の<u>コスト上昇分</u>を転嫁できない</p>	<p><受注側の取組> 【根拠をもった価格交渉】 ・下請事業者も、中小企業庁が実施する「価格交渉サポート事業」等を活用し、<u>品質に見合った適正な対価を得られるよう、親事業者と価格交渉を行う。</u></p>	
<p>(5) <u>大企業が受注しながらない短納期の仕事</u>を回される</p>	<p><発注側の取組> 【発注内容の明確化】 ・発注企業は <u>発注分野の明確化、発注方法や取引条件改善に取り組む。</u></p>	
<p>(6) <u>突発事態</u>への即応が当然とされる <u>慣行</u></p>	<p><受注企業側の取組> 【品質に見合った取引対価】 ・受注企業自らも製品やサービスの品質に見合った対価が得られるよう、<u>発注企業と取引条件や取引対価などについて十分協議する。</u></p>	
<p>(7) 過当競争で無理な受注や仕様変更が当然とされる</p>	<p><サプライチェーン全体での取組> 【商慣行の是正】 ・サプライチェーン全体で働きやすい職場環境を整備し、<u>商慣行の見直しを図る。</u> 【適切な納期設定】 ・契約時の <u>適正な納期の設定に加え、仕様変更・追加発注を行った場合の納期の見直しなどに適切に対応する。</u> 【取引適正化と付加価値向上の両立】 ・サプライチェーン全体で「<u>取引適正化</u>」と「<u>付加価値向上</u>」を目指す。</p>	

<p>② 外国</p>	<p>(1) 規制を受けない <u>外国からの発注で長期間労働</u> になりやすい</p>	<p><受注側の取組> 【品質に見合った取引対価】 ・受注企業自らも製品やサービスの品質に見合った対価が得られるよう、<u>発注企業と取引条件や取引対価などについて十分協議する。</u></p> <p><サプライチェーン全体での取組> 【商慣行の見直し】 ・サプライチェーン全体で働きやすい職場環境を整備し、<u>商慣行の見直し</u>を図る。 【取引適正化と付加価値向上の両立】 ・サプライチェーン全体で「<u>取引適正化</u>」と「<u>付加価値向上</u>」を目指す。</p>	<p>【下請対策】 ●<u>下請Gメンによるヒアリングや大規模調査等を通じて、海外企業との直接取引において改善を図るべき事例がないか、実態の把握を行う。</u>（経産省）</p> <p>【相談対応】 ●<u>働き方改革推進支援センターにおいて、業務の繁閑に対応する労務管理等の相談・助言を実施。</u>（厚労省）[30年度当初予算]</p>
-----------------	--	---	--

3. 生産性を阻害する行政手続の簡素化

	不安や問題点	事業者の対応	政府の施策
<p>① 手続・システム</p>	<p>(1) <u>書類作成や役所への持込み</u>など、<u>手続に手間</u>がかかる</p>		<p>【簡単なオンライン手続の実現】 ●<u>中小企業・小規模事業者にとって、オンライン手続が簡単に使えるよう、電子署名等を極力省略すべく、認証のあり方を見直す。</u>（平成31年度から簡便化）。【IT室・経産省・厚労省ほか関係省庁】 ●そのため、平成30年度から、ID/パスワード等による「法人認証基盤」を構築（個人事業主にもID付与の方向）。【経産省・IT室】 ●<u>社会保険手続における従業員の押印又は署名についても、平成30年度から、順次不要とする。</u>【厚労省】 ●<u>3年間で中小企業・小規模事業者約100万社へのITツール導入の支援を行う。</u>【中企庁・経産省】</p>
<p>(2) <u>補助金の申請手続き</u>が煩雑</p>	<p>【何度も同じ情報を記入しないで済む「ワンスオンリー」の実現】 ●<u>平成30年度から、主要な中小企業向け補助金から補助金申請システムを構築し、実証。</u>【経産省】 ●<u>各省の主要な補助金手続について、平成32年度からワンスオンリーを実</u></p>		

			<p>現する。雇用関係助成金についても、平成 31 年度までに具体的検討・準備を進め、平成 32 年度の稼働を目指す。その際、<u>手続間での内容のばらつきを極力集約する。自治体の補助金申請手続についても、国の取組の成果も踏まえて簡素化に取り組むよう、要請する。【規制室・IT 室・経産省・厚労省・総務省ほか関係省庁】</u></p>
	<p>(3) 従業員に関する <u>税・社会保険関連の手続き</u> が煩雑</p>		<p>【従業員等に関する手続のワンストップ・ワンズオンリー化の実現】</p> <ul style="list-style-type: none"> ● <u>社会保険（厚生年金、健康保険、雇用保険）の従業員に関する手続に関し、平成 29 年度末に改定予定の行政手続の簡素化の基本計画に基づいて、(a) マイナンバー制度等を活用して住所変更届等を省略し、(b) 基礎年金番号に加えマイナンバーによる手続の可能化、(c) 電子申請の操作性・事務処理の改善等による利便性の向上を図り、認証の在り方の見直し（1. 再掲）等によって中小企業・小規模事業者にとってオンライン手続が簡単に使えるようにする。(d) 同じタイミングで行われる資格取得届等の手続をワンズオンリー・ワンストップ化する。【厚労省・規制室】</u> ● <u>行政機関への提出書類に含まれる情報について、重複提供を不要とする仕組みの整備に向けて、平成 29 年度から企業が行政機関に提出を要する情報等の棚卸しを行い、平成 30 年度にロードマップを策定。以降順次、仕組みの整備を開始する。【IT 室（厚労省・国税庁・総務省）、規制室】</u>

② 調達	<p>(1) <u>納期が年度末に集中し、労働時間が長くなる</u></p>		<p>【施工時期の平準化】 ○複数年で予算執行できる仕組み（国庫債務負担行為等）の活用等により、施工時期の平準化を推進。また、地方公共団体にも同様の取組を要請。（国交省）</p> <p>【官公需の平準化】 ●<u>公共事業を含む発注の平準化等の状況についてモニターを行うとともに、引き続き、下請Gメンによるヒアリングを始め様々なルートで官公需取引に関する情報収集を行い、公共調達の取引がある事業者への聞き取りを行い、官公需取引の実態を把握。</u>（国交省・経産省ほか関係省庁） ●<u>早期発注（消防車両を含む）、債務負担行為の活用、発注見込みの公表等の取組について、工事以外の発注においても活用する。平成30年春までに課題を整理し、できるものから実施。</u>（文科省・厚労省・総務省・経産省ほか関係省庁） ●<u>平準化やその他働き方改革に必要な項目を、毎年度の閣議決定「中小企業者に関する国等の契約の基本方針」に平成30年度に追加。その上で、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はないよう、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。また地方自治体に対しても経産省、厚労省、総務省連名による要請文を発出し周知徹底。</u>（経産省・総務省・厚労省） ●<u>地方自治体関係者を対象に経産省が毎年全国各地で開催している官公需確保対策地方推進協議会において、厚労省と連携し、働き方改革と官公需の平準化について説明を実施。</u>（経産省・厚労省）</p>
	<p>(2) <u>公共工事の工期の変更が認められない</u></p>		<p>【調達の適正化】 ●<u>公共工事における請負代金や工期の変更が適切になされるよう、各地方整備局において平成28年までに改定した「設計変更ガイドライン」に基づく変更の実施状況についてモニターを行う。</u>（国交省） ○平成29年度、各地域発注者協議会において指標の設定などを通じた適切な設計変更の促進。（国交省） ○「建設工事における適正な工期設定等のためのガイドライン」を平成29年に策定し、公共・民間の発注者に周知・徹底。（国交省）</p>