

全 建 事 発 第 97 号
平成 28 年 11 月 2 日

各都道府県建設業協会会長 殿

一般社団法人 全国建設業協会
会 長 近 藤 晴 貞
〔公 印 省 略〕

建設業分野に係る経営力向上に関する指針の策定について

拝啓 時下ますますご清祥の段、お慶び申し上げます。

平素は、本会の活動につきまして格別のご高配を賜り、厚く御礼申し上げます。

さて、中小企業等経営強化法（平成 11 年法律 18 号）における建設業分野に係る経営力向上に関する事業分野別指針が、平成 28 年 10 月 13 日に公布、施行されたことから、本会に対し、国土交通省土地・建設産業局建設市場整備課長より、別紙のとおり通知がありました。

つきましては、お忙しいところ誠に恐縮ではございますが、貴会会員企業の皆様に対しまして、周知方よろしくお願い申し上げます。

以上

建設業分野に係る経営力向上に関する指針

第1 現状認識

1 建設業の特徴

建設投資額は、平成4年度の約84兆円をピークとして、平成22年度には約42兆円まで落ち込んだ後、ここ数年は持ち直しが見られ、ピーク時から約4割減少した水準ではあるものの、平成27年度の建設投資額は約51兆円の見込みとなっている。

平成27年度末の建設業者数は、ピークとなった平成11年度末から約2割減少の約47万業者、平成27年平均の建設業就業者数は、ピークとなった平成9年平均から約3割減の約500万人となっている。

2 建設業の課題

建設業は、我が国の住宅、社会資本、さらには都市や産業基盤の整備に不可欠な産業であり、現場で直接施工を担う技能労働者によって支えられる産業である。

技能労働者の数は、ここ数年、安定した建設投資を背景として堅調に推移しており、足許の労働者需給についても緩和傾向にあるなど、現時点においては、全体として技能労働者の不足という状況は見られない。

しかしながら、平成27年度における技能労働者数約330万人のうち、55歳以上が約112万人と約3分の1を占める一方、29歳以下は約36万人と約1割に留まっており、労働者の高齢化は他産業と比べより進行している。

今後、高齢者の大量離職を控え、生産年齢人口が減少する中、建設業が成長を果たしていくためには、「人への投資」と「経営のイノベーション」を両輪として人と企業が共に成長する「人材投資成長産業」を目指し、官民が一丸となって担い手の確保・育成と生産性向上に取り組んでいくことが求められている。

他産業との人材獲得競争が厳しさを増す中、優秀な人材に建設業を選択してもらい、入職・定着を促すためには、安定した雇用、安定した収入、将来に夢と希望を持てるキャリアパスの提示など、処遇・やりがい・将来性といった様々な観点において他産業よりも魅力的な仕事の場を提供することが必要である。

生産年齢人口の減少を補うとともに、限られた人材の処遇改善につなげていくため、業界全体でイノベーションを喚起し、建設現場の生産性向上を目的として、ICT技術の全面的な活用等を目指す「i-Construction」の推進や新技術情報提供システム（以下「NETIS」という。）を始めとした新技術・新工法の導入、人材の効率的活用など抜本的な生産性の向上に向けて取り組んでいくことが重要である。

第2 経営力向上に関する目標

1 経営力向上計画の計画期間

計画期間は3年間ないし5年間とする。

2 経営指標

計画策定に当たり、建設業を営む中小企業者等（中小企業者等とは、中小企業等経営強化法第二条第一項に規定する中小企業者等をいう。以下「事業者」という。）が目標として設定すべき経営指標は、中小企業等の経営強化に関する基本方針（平成十七年総務省、厚生労働省、農林水産省、経済産業省、国土交通省告示第二号。以下「基本方針」という。）のとおりに「労働生産性」とする。なお、生産現場が多数の技能労働者に支えられ、高度な分業体制が確立されている建設業の実態を踏まえ、技能労働者に支払われる給与等である「完成工事原価のうち労務費」や下請建設企業に支払われる「完成工事原価のうち外注費」を付加価値の構成要素と捉えた指標を用いることが、建設業の現場生産性を把握する上でより有効であるため、以下の二又は三に掲げる算出方法による指標を追加することとし、事業者が経営力向上計画を策定する場合は、いずれかの指標を用いることができることとする。

一 基本方針

指標の種類欄に記載する名称：「労働生産性・基本」

- ・ $(\text{営業利益} + \text{人件費} + \text{減価償却費}) \div \text{労働投入量} (\text{労働者数} \times \text{労働者数} \times \text{一人当たり年間就業時間})$

二 建設業（推奨）

指標の種類欄に記載する名称：「労働生産性・推奨」

- ・ $(\text{完成工事総利益} + \text{完成工事原価のうち労務費} + \text{完成工事原価のうち外注費}) \div \text{年間延人工数}$

三 建設業（簡易）

指標の種類欄に記載する名称：「労働生産性・簡易」

- ・ $(\text{完成工事総利益} + \text{完成工事原価のうち労務費}) \div \text{直庸技能労働者数}$

3 経営目標

事業者が、2の経営指標を用いて経営力向上計画に定める目標は、その計画期間に応じて以下のいずれかのものとする。

- | | | |
|---|-----------|--------|
| 一 | 3年間の計画の場合 | 1%以上 |
| 二 | 4年間の計画の場合 | 1.5%以上 |
| 三 | 5年間の計画の場合 | 2%以上 |

第3 経営力向上に関する事項

1 経営力向上の内容及び実施方法に関する事項

事業者は、自社の現状を分析の上、以下の内容及び実施事項を参考として経営力向上に向けて改善すべき点を把握し、経営力向上に取り組むこととする。経営力向上計画には、下記を参考に目標達成に向けて必要な実施事項を定めることとする。

一 人に関する事項

イ 教育訓練の充実

- ・ 一人あたり生産性の向上に向け、地域の教育訓練施設等も活用し、新規入職者の早期戦力化、登録基幹技能者の養成等の教育訓練の充実に取り組む。

ロ 生産性向上に向けた複合工（多能工）の育成・活用

- ・ 一人あたり生産性の向上に向け、限られた人材の効率的活用を促進する観点から、複合工（多能工）の育成・活用に取り組む。

ハ 従業員の処遇改善

- ・ 社会保険加入、月給制の導入、週休２日の確保、福利厚生の実施等、従業員が働きやすい職場環境の整備に取り組む。

二 財務管理に関する事項

イ 原価管理の高度化

- ・ 原価管理の高度化を通じ、自社の損益分岐点の把握、実効性のある年度事業計画の策定等に取り組む。
- ・ 中長期事業計画の策定を通じた赤字耐久力の把握、市場分析を通じて想定した将来のリスクケースに対する備えの有無の検証等に取り組む。

ロ 社内業務の効率化

- ・ 会計システムの更新等のＩＣＴ機器活用を通じ、税務会計、財務会計及び管理会計を統合的に活用することにより、税効果及びキャッシュフロー改善効果の把握に取り組む。

三 営業活動に関する事項

イ 年間受注計画の策定

- ・ 発注情報の適時の収集、発注者との良好な関係の構築、新規発注者の開拓等を通じ、年間受注計画の策定及び受注獲得の実現に取り組む。

ロ 適正な利潤を確保した受注

- ・ ネットワーク工程表の活用、管理方法の深化、人材の効率的活用等による年間業務の平準化を通じ、適正な利潤を確保した受注に取り組む。

四 新技術・工法の積極的導入

- イ ICT施工の実施、コンクリート工における生産性向上技術の活用等、i-Constructionの推進
 - ・ ICT建機の導入、ICT施工の実施、ICT環境の整備、ICT対応人材の育成、コンクリート工における生産性向上技術の活用等、i-Constructionの推進に積極的に取り組む。
- ロ NETISを始めとした新技術・新工法等の導入
 - ・ NETISを始めとした新技術・新工法等の導入による生産技術の向上を通じた生産性向上に取り組む。
- ハ 生産性向上に資する取組の導入
 - ・ 建設資材メーカー、建機メーカー等、建設業と関連する異業種と連携し、作業効率改善に資する高機能素材、機器等の開発・活用等の試行・検討等に取り組む。

五 中長期的な人材確保に向けた人への投資

- イ 中長期的な人材の確保・育成
 - ・ 計画的な新卒採用の継続、地域・業界団体・事業者が連携した広報活動の実施、採用ルートの拡充、将来に夢と希望をもてるキャリアパスの提示等、優秀な人材の中長期的な確保・育成に取り組む。
- ロ 人事評価体系整備や管理システム投資等
 - ・ 平成29年度からの運用開始が目標とされている「建設キャリアアップシステム」の導入・活用や技能労働者の効率的な活用に取り組む。
- ハ 女性や高齢者の活躍推進
 - ・ 職場環境の整備や産休・育休制度の導入、時短勤務やエリア限定職の導入、高い技能を有する高齢者の指導者としての活用等、女性や高齢者等が多様で柔軟な働き方が可能となるように取り組む。
- ニ 事業の円滑な承継に向けた取組
 - ・ 経営後継者の育成等の事業承継に向けた環境整備、事業承継計画の策定等、事業の円滑な承継に向けて取り組む。

六 建設企業のイメージ向上につながる取組

- イ 社会・地域に向けたPR活動
 - ・ 社会・地域に向けたPRイベントの実施、地域イベントへの参画等を通じた建設企業のイメージ向上に取り組む。
- ロ 環境負荷軽減に配慮した事業の展開
 - ・ 省エネルギー、温室効果ガスの排出削減等に配慮した施工の実施等環境負荷軽減に配慮した事業展開に取り組む。
- ハ 防災・減災等社会・地域の持続的発展に対する有償・無償の貢献

- ・ 自治体との防災協定の締結、BCP（事業継続計画）の策定による災害対応力の確保、寄付等を通じた地域復興への貢献に取り組む。

2 規模別の整理

1 の内容及び実施事項について、経営力向上計画において設定する項目数は、事業者の常時使用する従業員数毎に下記のとおりとする。

小規模事業者 (常時使用する従業員 20 人未満)	中規模事業者 (常時使用する従業員 20 人以上 300 人未満)	中堅事業者 (常時使用する従業員 300 人以上 2000 人未満)
一～四から 1 項目以上 ※ 上記に加え五～六のうち 1 項目以上に取り組むことを推奨	一～四から 2 項目以上 五～六から 1 項目以上	一～四から 3 項目以上 五～六から 2 項目以上

第 4 経営力向上の促進に当たって国が配慮すべき事項

1 雇用への配慮

国は、人員削減を目的とした取組を計画認定の対象としないなど、雇用の安定に配慮するものとする。

2 計画進捗状況についての調査

国は、必要に応じて経営力向上計画の進捗状況を調査し、把握する。また、経営力向上計画の進捗状況を事業者自ら定期的に把握、評価することを推奨し、必要に応じて事業者の行った自己評価の実施状況を把握する。

3 外部専門家の活用

国は、経営力向上計画の認定、計画進捗状況の調査、指導・助言に際しては、その事業内容及び経営目標が適切か否かを判断するに当たって、必要に応じて認定事業分野別経営力向上推進機関及び認定経営革新等支援機関その他の専門家の知見を活用する。

4 信頼性のある計算書類等の作成及び活用の推奨

国は、事業者には会計の定着を図り、会計の活用を通じた経営力の向上を図ることに加え、事業者が作成する計算書類等の信頼性を確保して、資金調達力を向上させ、事業者の財務経営力の強化を図ることが、経営力向上の促進のために重要であるとの観点から、事業者に対し、「中小企業の会計に関する基本要領」又は「中小企業の会計に関する指針」に拠った信頼性のある計算書類等の作成及び活用を推奨する。

5 事業者の規模に応じた計画認定

国は、事業者による幅広い取組を促すため、事業者の規模に応じて柔軟に計画

認定を行うものとする。

6 事業者の事業承継の円滑化に向けた環境整備

国は、事業者が事業承継を契機として経営力向上に向けた取組を行うことができるよう、事業者が事業承継を円滑に行うことができる環境を整備するものとする。

第5 事業分野別経営力向上推進業務に関する事項

事業分野別経営力向上推進機関に対しては、以下の要件を満たし、かつ、以下の業務に取り組むための知見や能力を有することを求める。

1 要件

一 組織体制

- イ 窓口となる拠点を有していること。
- ロ 役員（会長、理事等）がおり、かつ、常勤職員が5人以上いること。
- ハ 事業者団体の運営や建設業の振興に係る定期的な会合を年1回以上開催していること。
- ニ 事業分野別経営力向上推進業務に相当する業務に係る1年以上の実務経験を含む3年以上の普及啓発及び研修等又は調査研究に係る実務経験を有している者により、2に掲げる業務を行うこと。
- ホ 事業分野別経営力向上推進業務を行う者が中核となって、実質的に人材管理の適切な実施等を通じ、自らの監督と責任の下に下部組織等を活用して、事業分野別経営力向上推進業務を実施する体制を有していること。

二 事業基盤

- イ 地方公共団体からの財政上の支援、会員からの会費収入、自主事業による収入その他の適切な収入基盤を有していること。
- ロ 決算報告書等、事業基盤の健全性を確認できる書類等を作成していること。

2 業務

一 普及啓発及び研修等

- イ 事業者が経営力向上の取組を効果的に実施できるよう、その模範となる取組について、セミナーやWEBサイトによる情報の発信等を図ること。

二 調査研究等

- イ 経営力向上の模範となる取組に係る情報を継続的に収集、整理、及び分析し、必要な調査研究を行うこと。

3 事業分野別経営力向上推進業務の実施に当たって配慮すべき事項

一 国が配慮すべき事項

- イ 国は、地域における中小企業の支援の担い手を多様化・活性化し、事業者等に対して専門性の高い支援を行うための支援体制の充実を図るものと

する。

- ロ 国は、事業分野別経営力向上推進業務を行う者に対して、必要な制度概要等の周知徹底に努めるものとする。
- ハ 国は、事業分野別経営力向上推進業務を行う者が認定の申請を行う際に必要となる書類の簡素化に努めるものとする。
- ニ 国は、認定事業分野別経営力向上推進機関に対して、政策評価の観点から、定期的に事業分野別経営力向上推進業務の実施状況や成果について、任意の調査等を実施するものとする。
- ホ 国は、認定事業分野別経営力向上推進機関に対する任意の調査等の結果、必要と判断した場合には、当該認定事業分野別経営力向上推進機関の事業分野別経営力向上推進業務の成果について報告を求めるなどにより、当該認定事業分野別経営力向上推進機関による支援体制の状況等を把握するものとする。

二 認定事業分野別経営力向上推進機関が配慮すべき事項

- イ 認定事業分野別経営力向上推進機関は、事業分野別経営力向上推進業務の実施に当たって、合理的な理由なく、特定の事業者を支援対象から外すことのないようにすること。
- ロ 認定事業分野別経営力向上推進機関は、業務上知り得た秘密の保持による信頼の確保を図ること。

三 独立行政法人中小企業基盤整備機構が配慮すべき事項

- イ 独立行政法人中小企業基盤整備機構は、認定事業分野別経営力向上推進機関の依頼に応じて、技術、海外展開、広域的販路開拓、商業活性化、知財管理等に関し専門的な知識を有する専門家の派遣等の協力業務を行うこと。

第6 適用範囲

本指針の適用範囲は、日本標準産業分類に定めるもののうち、建設業に分類される事業者に適用されるものとする。

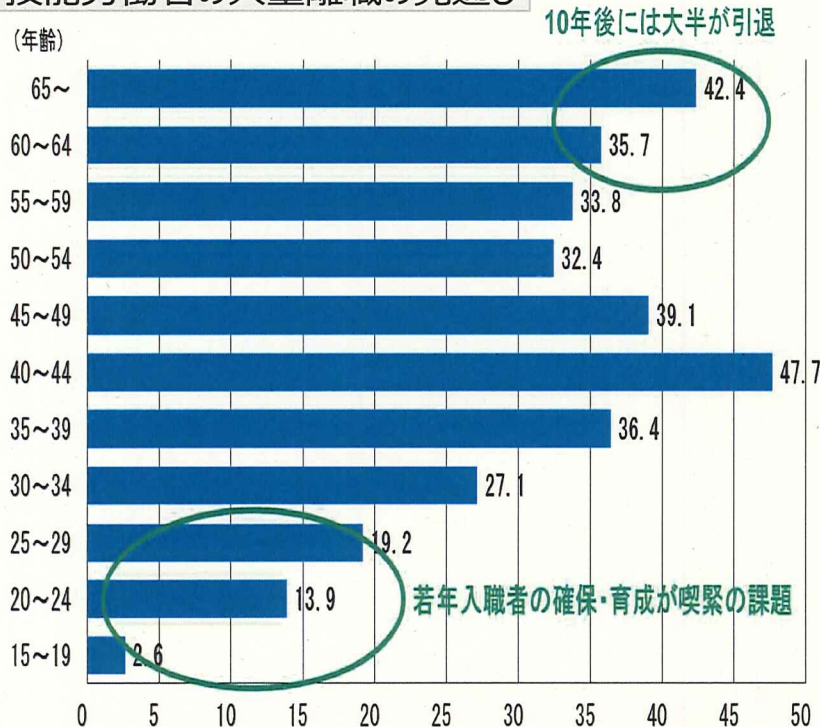
1. 建設業の指針【現状認識・課題・目標】

国土交通省 土地・建設産業局 建設市場整備課

【現状認識】

- 建設業は我が国の住宅、社会資本、さらには都市や産業基盤の整備に不可欠の産業であり、現場で直接施工を担う多数の技能労働者によって支えられている。
- 技能労働者の数は、ここ数年の安定した建設投資を背景に堅調に推移している。しかしながら、2015年度における技能労働者数約330万人のうち、55歳以上が約112万人と約3分の1を占める一方、29歳以下の若者は約36万人と約1割にとどまっており、技能労働者の高齢化は進行している。
- 今後、建設業が求められる役割を果たしていくためには、「人への投資」を積極化し中長期的に技能労働者を確保していくとともに、生産性の向上を果たしていくことが求められている。

技能労働者の大量離職の見通し



出所：総務省「労働力調査」を元に国土交通省で算出

【業界が抱える課題】

- 中長期的な技能労働者の確保に向け、安定した雇用、安定した収入、将来に夢と希望を持てるキャリアパスの整備など
- i-Constructionの推進や人材の効率的活用を通じた生産性向上への取り組み

【目標とする指標及び数値】

- 基本方針の労働生産性に加え、技能労働者の処遇改善や産業全体で付加価値を向上させるとの観点で建設業の指標を追加

＜基本方針＞

$$\frac{(\text{営業利益} + \text{人件費} + \text{減価償却費})}{\text{労働投入量}(\text{労働者数又は労働者数} \times \text{ひとり当たり年間就業時間})}$$

＜建設業・推奨＞

$$\frac{(\text{完成工事総利益} + \text{完成工事原価のうち労務費} + \text{完成工事原価のうち外注費})}{\text{年間延人工数}}$$

＜建設業・簡易＞

$$\frac{(\text{完成工事総利益} + \text{完成工事原価のうち労務費})}{\text{直庸技能労働者数}}$$

＜計画期間・目標数値＞

・ 3年計画：+1%以上 ・ 4年計画：+1.5%以上 ・ 5年計画：+2%以上

1. 建設業の事業分野別指針【実施事項について】

- 建設産業は多数の技能労働者に支えられる産業である。生産性向上においては、新技術・工法の導入など技術的なアプローチとともに、技能と経験を蓄積した熟練工の育成・活用など人材の効率的活用を果たすことが重要である。

自社の強みを直接支える項目

一 人に関する事項

- (イ) 教育訓練の充実（新規入職者等への教育研修等）
- (ロ) 生産性向上に向けた複合工（多能工）の育成・活用
- (ハ) 従業員の処遇改善（月給制、週休二日の確保等）

二 財務管理に関する事項

- (イ) 原価管理の高度化（年次計画、中長期計画の整備など）
- (ロ) 社内業務の効率化（ICT機器活用など）

三 営業活動に関する事項

- (イ) 年間受注計画の策定（発注情報の適時の収集等）
- (ロ) 適正な利潤を確保した受注

四 新技術・工法の積極的導入

- (イ) ICT施工の実施、コンクリート工における生産性向上技術の活用等、i-Constructionの推進
- (ロ) NETISを始めとした新技術・新工法等の導入
- (ハ) 生産性向上に資する取組の導入

持続的な成長に向けた長期的な取り組み

+

五 中長期的な人材確保に向けた人への投資

- (イ) 中長期的な人材の確保・育成（計画的な新卒採用、採用ルート強化等）
- (ロ) 人事評価体系整備や管理システム投資等（キャリアパスの整備等）
- (ハ) 女性や高齢者の活躍推進など（働きやすい雇用環境の整備等）
- (ニ) 事業の円滑な承継に向けた取組（後継者の計画的な育成等）

六 建設企業のイメージ向上につながる取り組み

- (イ) 社会・地域に向けたPR活動（地域イベントへの参画等）
- (ロ) 環境負荷軽減に配慮した事業の展開
- (ハ) 防災・減災等社会・地域の持続的発展に対する有償・無償の貢献（人的・金銭的貢献等）

小規模（20人未満）

一 ～ 四 から1項目以上

※ 上記に**加え**、五～六のうち1項目以上にも取り組むことを**推奨**

中規模（20～300人未満）

一 ～ 四 から2項目以上

五 ～ 六 から1項目以上

中堅（300～2,000人未満）

一 ～ 四 から3項目以上

五 ～ 六 から2項目以上

中小企業等経営強化法について

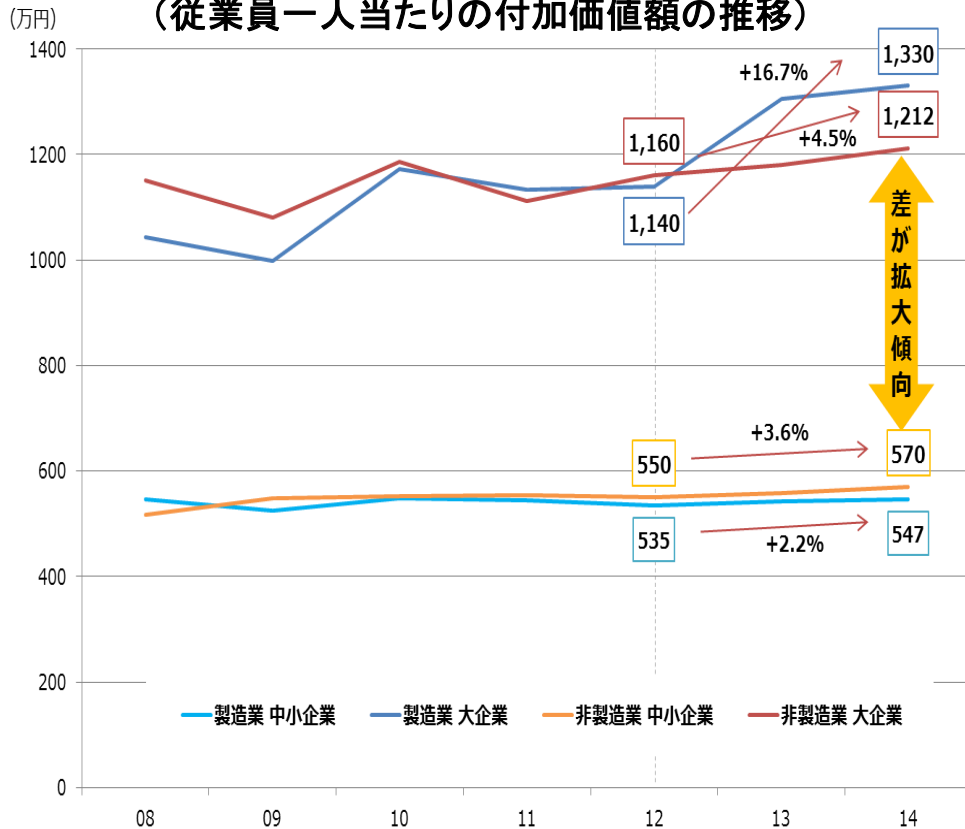
平成28年 9 月

中小企業庁

1.法改正の背景～中小企業・小規模事業者の生産性

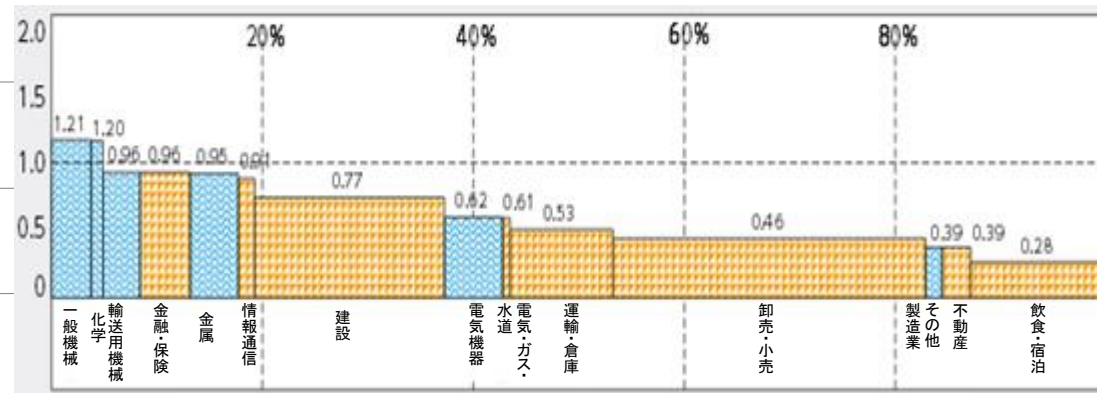
- 人口減少・少子高齢化の進展に伴う労働力人口の減少や国際競争の激化等、中小企業・小規模事業者、中堅企業(以下「中小企業・小規模事業者等」という。)を取り巻く事業環境は厳しい状況にある。
- 中小企業・小規模事業者等の生産性向上を支援することにより、海外展開も含め、将来の成長・発展のための経営強化（「稼ぐ力」の強化）を図ることが必要。

大企業と中小企業の労働生産性の格差
(従業員一人当たりの付加価値額の推移)



日本の産業別の労働生産性
(米国=1)

2000～2006年平均



(出典)GGDC(Groningen Growth and Development Center)より
厚生労働省労働政策担当参事官室作成

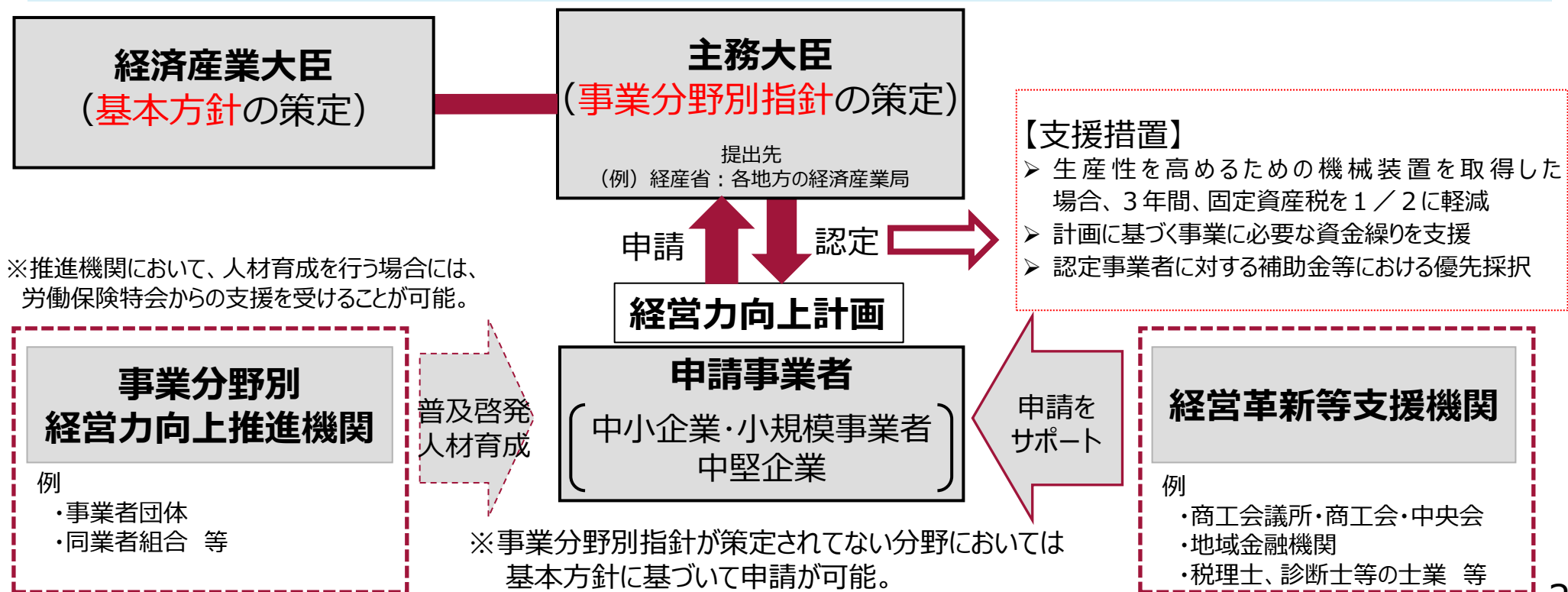
2. 中小企業等経営強化法のスキーム

(1) 政府による事業分野の特性に応じた指針の策定

国は、基本方針に基づき、事業分野ごとに生産性向上（「経営力向上」）の方法等を示した事業分野別の指針を策定。個別の事業分野に知見のある者から意見を聴きつつ、経営力向上に係る優良事例を事業分野別指針に反映。

(2) 中小企業・小規模事業者等による経営力向上に係る取組の支援

中小企業・小規模事業者等は、事業分野別指針に沿って、「経営力向上計画」を作成し、国の認定を受けることができる。認定事業者は、税制や金融支援等の措置を受けることができる。



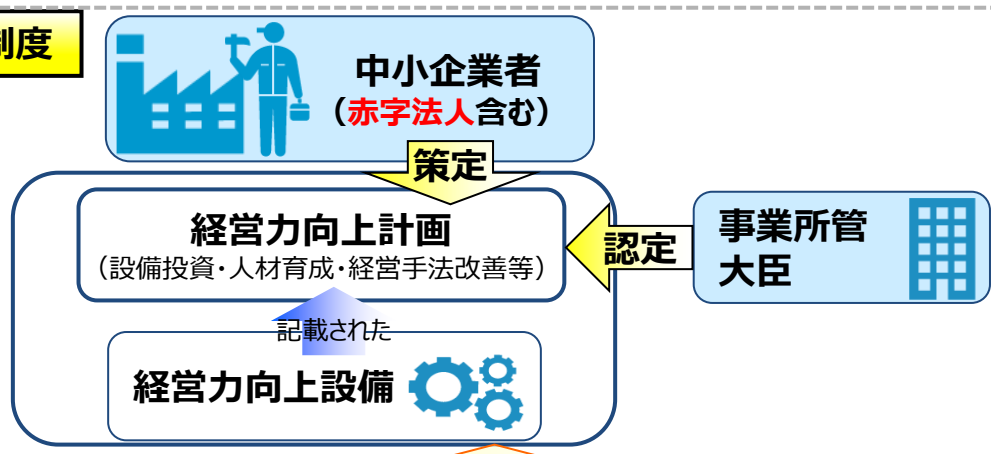
3. 新たな機械装置の投資に係る固定資産税の特例

- 中小企業者が取得する新規の機械装置について、一定の要件を満たした場合、3 年間、固定資産税を 1 / 2 に軽減。
- 史上初の固定資産税での設備投資減税。赤字企業にも大きな減税効果が期待。

適用期間

【適用期間：3 年間（平成 3 0 年度末までの投資）】
※ 中小企業等経営強化法の施行日以降に取得した資産が対象

制度



特例措置

(生産性向上設備に係る)
固定資産税の特例
1 / 2 軽減 (3 年間)

特例対象・内容

【支援対象】

- 中小企業者 (※) が **経営力向上計画に基づき取得する新規の機械装置 (新品)**

※ 中小企業者：資本金 1 億円以下等、大企業の子会社除く

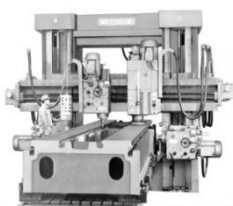
- **生産性を高める機械装置**が対象

※ 既存の設備投資減税（生産性向上設備投資減税）の支援要件（①160万円以上、②生産性1%向上（10年以内に販売開始）、③最新モデル）のうち、①、②を満たした機械装置が対象です。中小企業への配慮から、③は、要件から除外。

【特例】

- 固定資産税の課税標準を **3 年間 1 / 2 に軽減**

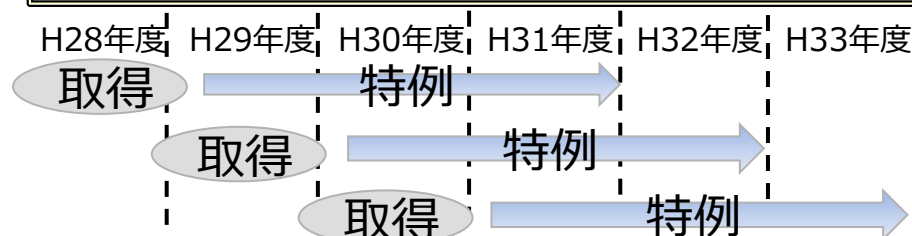
対象設備の例



金属加工機械



ソフトウェア組込型 (NC) 複合加工機



※ 例：平成 2 8 年に取得した設備は、平成 2 9 年 1 月 1 日時点に所有する資産として申告され、平成 2 9、3 0、3 1 年度の 3 年間固定資産税が軽減されます。

4. 固定資産税の軽減措置以外の支援措置

- 政策金融機関の低利融資、民間金融機関の融資に対する信用保証、債務保証等により円滑な資金調達を支援。

① 商工中金による低利融資

中堅クラス向け

中小企業者向け

経営力向上計画を策定した場合、商工中金の独自の融資制度により、低利融資を受けられる。

② 中小企業信用保険法の特例

中小企業者向け

中小企業者は、経営力向上計画の実行（※）にあたり、民間金融機関から融資を受ける際に、信用保証協会による信用保証のうち、普通保険等の別枠の追加保証や保証枠の拡大が受けられる。

※新事業活動に該当する事業

○保証限度額の別枠・保証枠の拡大

	通常枠	別枠
普通保険	2億円（組合4億円）	2億円（組合4億円）
無担保保険	8,000万円	8,000万円
特別小口保険	1,250万円	1,250万円
新事業開拓保険 海外投資関係保険	2億円→3億円（保証枠の拡大）	

③ 中小企業投資育成株式会社法の特例

中小企業者向け

経営力向上計画の認定を受けた場合、通常の投資対象（資本金3億円以下の株式会社）に加えて、資本金額が3億円を超える株式会社も中小企業投資育成株式会社からの投資を受けることが可能に。

④ 日本政策金融公庫によるスタンドバイ・クレジット

中小企業者向け

経営力向上計画の認定を受けた中小企業者(国内親会社)の海外支店又は海外現地法人が、日本公庫の提携する海外金融機関から現地通貨建ての融資を受ける場合に、信用状を発行して、債務の保証を実施できる。

○補償限度額：1 法人あたり最大4億5000万円

○融資期間：1～5年

⑤ 中小企業基盤整備機構による債務保証

中堅クラス向け

中堅クラスの企業等、信用保険法の特例が措置されていない中小企業者以外の者が、経営力向上計画を実施するために必要な資金について、保証額最大25億円（保証割合50%、保証料率 有担保0.3%、無担保0.4%）の債務の保証を受けられる。

⑥ 食品流通構造改善機構による債務保証

中堅クラス向け

中小企業者向け

食品製造業者等は、経営力向上計画の実行にあたり、民間金融機関から融資を受ける際に、食品流通構造改善機構による債務の保証を受けられる。

5. 事業分野別経営力向上推進機関について

- 中小企業者等による生産性向上の取組を普及拡大を行う任務を持つ機関として、「事業分野別経営力向上推進機関」を新設。
- 人材育成を行った場合には、労働保険特会から能力開発事業として助成できる。
- (独) 中小企業基盤整備機構からの専門家の派遣を受けることができる。

