

## 香川労働局説明資料 ①

令和 8 年 1 月 2 0 日

- 「賃金引上げ」に向けた取組
- 賃金の全体平均の向上を目指した女性活躍推進

働き過ぎをなくすという課題は、使用者（経営者）の取組はもとより、労働者の協力のほか、取引先事業主や消費者・発注者である県民一人ひとりが、「商品やサービスの提供には、働く人の長時間労働に支えられているものがある」ことを理解してもらう必要



- 香川働き方改革推進会議において**全員参加による**働き過ぎのない香川県を目指して「**香川働き方改革共同宣言**」を実施（2023年10月19日）
- 取引先の事業者などに長時間労働を生じさせないよう、①**産業界における商慣行の見直し**や②**県民の協力**などを促していくことを確認

## 【共同宣言 署名者】

日本労働組合総連合会 香川県連合会 会長  
香川県経営者協会 会長  
香川県商工会議所連合会 会長  
香川県商工会連合会 会長  
香川県中小企業団体中央会 会長  
（一社）香川労働基準協会 会長  
香川県社会保険労務士会 会長  
香川県知事  
四国経済産業局 地域経済部長  
香川労働局長



関係機関と協働・連携し、2024年4月から時間外労働の上限規制が適用された建設業・ドライバー・医師をはじめ、全ての働く人の働き方改革を推進

## 1 業界団体や事業主への要請

取引先事業主等による対応を要請

▶荷主企業や事業主団体

- 2023年10月

- 2024年9月（他労働局・運輸局・公取と合同）

▶建設工事発注の多い主要企業等

- 地方整備局長と合同（県、公取同席）

- 2024年8月6日

▶旅行業界（バス等業者に発注）

- 2024年9月（香川運輸支局と合同）

## 2 チラシやHPの作成

取引先事業主に対応を求めるチラシ・特設ページ（HP）を作成

荷主等事業主 各位

物流を支える環境整備の推進について（周知）

平素から各行政分野の運営について、格別のご理解とご協力を賜っており、厚く御礼申し上げます。

さて、物流産業を魅力ある職場とするため、働き方改革に関する法律が本年4月から自動車運転者の時間外労働について適用される一方、物流の停滞が懸念される「2024年問題」に直面しております。何も対策を講じなければ、2024年度には14%、2030年度には34%の輸送力不足の可能性があります。

政府においては、昨年設置しました「我が国の物流の革新に関する関係閣僚会議」において「物流革新に向けた政策パッケージ」、「物流革新緊急パッケージ」及び「2030年度に向けた政府の中長期計画」を策定し、それらを順次実行するなど、様々な施策に取り組んでおりますが、物流を支える環境整備のためには、荷主、事業者、一般消費者が一体となった取組が不可欠です。

こうした中、政府においては、昨年11月に「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」を策定し、本年3月に新たな標準的運賃を告示するとともに、本年4月からは改正労働基準法等が適用されており、発荷主、着荷主、元請事業者等の立場となる事業主におかれましては、社内関係部門に次の事項が周知されるよう改めてお願いいたします。

- 1 時間外労働の上限を規定する改正労働基準法や改正「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」の概要
- 2 2024年3月に新たに告示した標準的運賃の内容
- 3 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」(2023年11月策定)、独占禁止法上の物流特殊指定や優越的地位の濫用規制の内容
- 4 荷主企業による取組事例

令和6年9月

徳島労働局長  
香川労働局長  
愛媛労働局長  
高知労働局長  
四国運輸局長  
公正取引委員会事務総局  
近畿中国四国事務所四国支所長

農林水産業、製造業、卸・小売業、建設業など  
様々な業種の荷主となる事業主の方へ

厚生労働省 香川労働局

トラック運転手の荷待ち時間の解消などが必要です

～ガイドラインに基づき物流を適正化・効率化しましょう～

建設工事を発注する企業等の皆様へ

(2024.4更新)  
厚生労働省 香川労働局

労働時間規制を踏まえた余裕のある工期設定をお願いします

事業主の皆さまへ

厚生労働省 香川労働局

取引先の事業者等に長時間労働を生じさせていませんか？

～残業の多い建設業・ドライバー・医師も残業規制が始まりました～

事業主は、取引先事業主などに長時間労働を生じさせないよう取引上配慮に努めることが義務付けられています。また、全ての事業主は、労働基準法に基づく時間外労働の上限時間を超えて労働者に仕事をさせることができません。長時間労働につながる取引慣行があれば、見直しましょう。

において、建設業に増賃金率の引上げ、  
た。  
の発注する工事等に  
した、こうした  
難となります。  
働く方の長時間労働が認識し、本改

能力がある  
働時間が長  
荷役作業な  
す。  
者と協力し

イドライン

水産省・国土交通省)

、経済産業  
事業者が早

ること、物



## 3 長時間労働の削減等に積極的な企業への訪問

AI活用により長時間労働削減に取り組む企業を労働局長が三豊市長や株式会社百十四銀行頭取と合同で訪問し、事例をHP等で紹介

### ▶企業訪問（2025年11月）

- 令和7年度はAIによる検査業務の効率化により、労働時間削減・生産性向上を図っている企業を訪問

#### 香川労働局長がベストプラクティス企業として「神島化学工業株式会社詫間工場」を訪問！

香川労働局長（友住 弘一郎）は、11月の「過重労働解消キャンペーン」の一環として、長時間労働削減等に向けて積極的に取り組んでいる企業（ベストプラクティス企業）を訪問し、取組内容の説明を受けるとともに、当該内容を広く紹介することで、働きやすい労働環境の整備に努めています。

今回は、2025年11月20日（木）に、三豊市長、株式会社百十四銀行頭取と合同で神島化学工業株式会社詫間工場を訪問しました。

#### 【ベストプラクティス企業概要】

#### 神島化学工業株式会社 詫間工場

- ・本社所在地：大阪府大阪市中央区今橋四丁目4番7号
- ・所在地：香川県三豊市詫間町香田80番地
- ・創業：1917年
- ・業種：建材・化成品・セラミックス事業
- ・従業員数：672人（令和7年4月末現在）



#### 常務取締役相川様からの説明

相川常務取締役様から企業の沿革、現在展開している事業内容の説明、製品の詳細、働き方改革への取組、ICTの導入方針、今後の展望などについての説明を受けました。

ICTグループという部署を設け、ICTによる生産性向上や業務効率化に取り組んでおられること、そのメンバーである谷さんがAIによる検査部門の効率化と労働時間削減を図られたことを伺いました。

#### ICTグループ谷様からの説明

女性技術者として入社し、AIによる検査業務の効率化に取り組みました。従来の検査業務は、紙記録、パソコン入力、報告書やグラフ作成との手順が必要でしたが、AIによる製品の一次的な検査の導入により検査員1人あたり1日1.5時間程度作業時間を削減でき、体制を縮小することができました。AIの客観的判断による品質の安定化、生産性向上、人的ミスの削減にも繋がりました。検査部門の方から楽になったとの声をいただき嬉しく感じています。



#### 品質管理グループ藤田様からの説明

AIにより検査の負担や所要時間が減り、データ分析に充てる時間ができ、また、早く帰れるようになったため、家族のための時間が増えました。



AIによる製品検査の説明を受けている様子



意見交換を行っている様子

広く県民に、生活の様々な場面において、自身の行動が長時間労働を招く可能性があることを訴求

-小豆島中央病院/小豆島町/土庄町/香川県と実施

○労使団体等に周知啓発を要請（2025年10月）



周福助。 (2024.11作成)



- ・香川県経営者協会
- ・香川県社会保険労務士会
- ・日本労働組合総連合会香川県連合会
- ・香川県商工会議所連合会
- ・香川県商工会連合会
- ・香川県中小企業団体中央会

要請書を交付している様子



# 「賃金引上げ」に向けた取組

## 1 香川県最低賃金の改正

- 香川県最低賃金を10月18日(土)から1時間1,036円に改正
- 今回の改正は、香川県の地域別最低賃金額を970円から66円引き上げたもので（引き上げ率6.80%）、最低賃金が時間額で決められるようになった2002年度以降では、引き上げ額、引き上げ率ともに最高となり、時間額が初めて1,000円を超える金額に改正

香川県最低賃金の推移



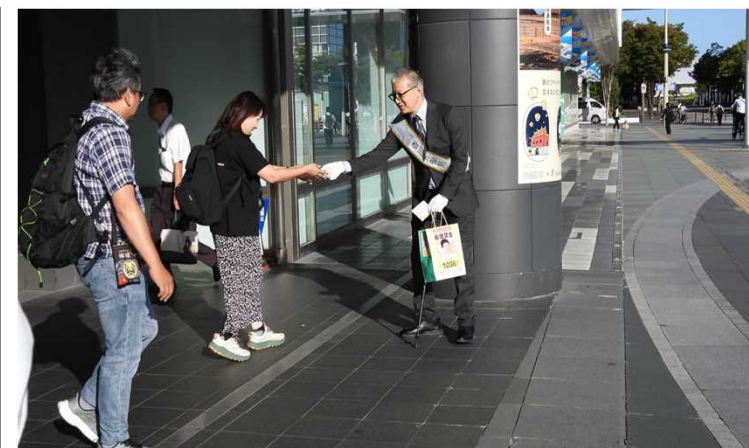
## 2 香川県最低賃金の周知

- 改正された香川県最低賃金周知キャンペーンとして発効日の前日の10月17日(金)に、香川労働局職員及び香川地方最低賃金審議会委員の総勢20名でJR高松駅前で行き交う歩行者にリーフレット入りポケットティッシュを配布して周知

リーフレット



ポケットティッシュ配布の様子





# 「賃金引上げ」に向けた取組

## 3 県内全体の機運醸成

- 働き方改革推進会議で賃上げ・価格転嫁を議論  
(2024年2月27日、2025年1月15日)
- 県・経産局・県商工会議所連合会の主導した「価格転嫁の円滑化に関する協定」に参画 (2023年5月)  
「価格転嫁の円滑化に関する協定」を2年間延長・3機関が新たに参加 (2025年3月)
- 時間外労働上限規制説明会で2024年度は公取四国支所が価格転嫁について講演、2025年度は賃上げに向けた支援策を説明  
(2024年度、県内計9回、運送業・建設業向け)  
(2025年度、県内計5回、運送業・建設業・医療保健業向け)

## 4 個々の事業者に対する働きかけ

※全国共通の取組

- 労働基準監督署の定期監督等において賃金引上げに向けた検討を働きかけ
- 公共職業安定所による求人充足に向けた求人条件緩和指導  
において必要に応じて賃上げも指導
- 最低賃金や同一労働同一賃金の履行確保
- 「下請けたたき」等事案の公取等への通報

令和7年3月28日(金)  
経営支援課 前田、松村 (内線 3441)  
(直通 087-832-3342)

### 価格転嫁の円滑化に関する協定

#### 有効期間を2年延長・3機関が新たに参加

県・国・経済団体などで締結している「価格転嫁の円滑化に関する協定」の有効期間を2年間延長するとともに3機関が新たに参加して、県内で適切な価格交渉や価格転嫁がさらに促進されるように15の参加機関・団体が連携して取り組みます。

#### 1 有効期間

令和5年5月16日～令和9年3月31日 (延長前: 令和7年3月31日)


#### 2 協定参加機関・団体 (15機関・団体)

①香川県  
②四国経済産業局  
③四国財務局  
④香川労働局  
⑤四国運輸局  
⑥香川県商工会議所連合会  
⑦香川県農工連合会  
⑧香川県中小企業団体中央会  
⑨香川県経営者協会  
⑩(一社) 香川経済同友会  
⑪(一社) 香川県中小企業同友会  
⑫日本労働組合総連合会香川県連合会  
⑬公正取引委員会事務総局近畿中国四国事務所四国支所 **新規**  
⑭(独) 中小企業基盤整備機構四国本部 **新規**  
⑮(公財) かかわ産業支援財団 **新規**

#### 3 協定項目

(1) 価格転嫁の状況に関する情報収集と発信  
①県内企業への調査等を通じた情報収集  
②情報収集の結果の共有と発信  
(2) 価格転嫁の円滑化に関する支援情報等の周知  
①価格転嫁の円滑化に関する支援情報等の共有  
②ウェブサイト、講習会・セミナー等を活用した県内企業への周知  
(3) パートナリシップ構築宣言の促進  
①県内企業への周知を通じた認知度の向上  
②宣言企業に対する支援策の活用

※詳細は、県経営支援課「価格転嫁の円滑化の促進」サイトをご覧ください。  
[https://www.pref.kagawa.lg.jp/keiei/sonota/kakakutenka\\_enkatuka.html](https://www.pref.kagawa.lg.jp/keiei/sonota/kakakutenka_enkatuka.html)



価格転嫁の円滑化に関する協定書		令和5年5月16日(令和7年3月28日更新)	
香川県、経済産業省四国経済産業局、財務省四国財務局、厚生労働省香川労働局、国土交通省四国運輸局、香川県商工会議所連合会、香川県農工連合会、香川県中小企業団体中央会、香川県経営者協会、一般社団法人香川経済同友会、一般社団法人香川県中小企業同友会、日本労働組合総連合会香川県連合会、公正取引委員会事務総局近畿中国四国事務所四国支所、独立行政法人中小企業基盤整備機構四国本部及び公益財団法人かかわ産業支援財団(以下「参加機関・団体」という。は、以下のとおり、価格転嫁の円滑化に関する協定(以下「協定」という。を締結する。		香川県 香川県知事	池田 豊人
		経済産業省 四国経済産業局長	小山 和久
		財務省 四国財務局長	大島 朋
		厚生労働省 香川労働局長	黒尾 保和
		国土交通省 四国運輸局長	河野 順
		香川県商工会議所連合会 会長	峽田 裕次郎
		香川県農工連合会 会長	藤原 公七
		香川県中小企業団体中央会 会長	古川 康造
		香川県経営者協会 副会長	森田 統一
		一般社団法人香川経済同友会 代表幹事	松村 英幹
		一般社団法人香川県中小企業同友会 代表理事	関谷 孝男
		日本労働組合総連合会香川県連合会 会長	小西 善介
		公正取引委員会事務総局近畿中国四国事務所 四国支所長	福家 良一
		独立行政法人中小企業基盤整備機構四国本部 本部長	清水 敬
		公益財団法人かかわ産業支援財団 理事長	樋口 光生
			近藤 清志

## 5 助成金などによる支援

応募・申請数の推移

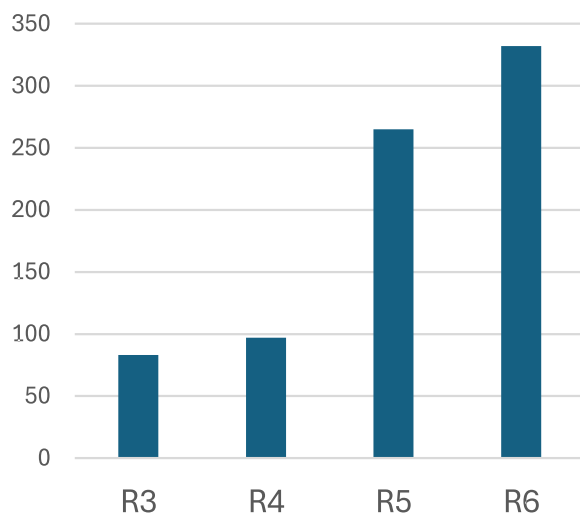
(件)

助成金名	令和6年度	令和7年 11月末現在
業務改善助成金	332	419
キャリアアップ助成金	512	570
人材開発支援助成金 ※	274	149
働き方改革推進支援助成金	86	50

※人材育成支援コース、教育訓練休暇等付与コース、人への投資促進コース、事業展開等リスクリング支援コース

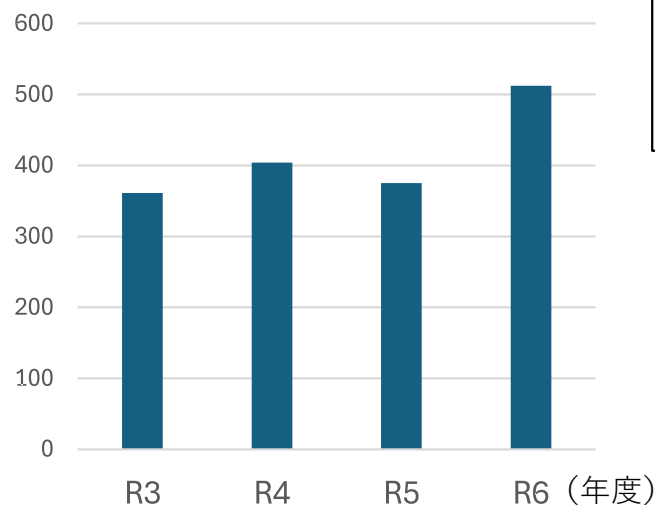
### 業務改善助成金

(件)



### キャリアアップ助成金

(件)



事業主の皆さまへ

## 賃金引き上げの支援策

香川労働局は事業主の皆さまの賃上げを支援しています！

香川県最低賃金は 令和7年10月18日から **66円UP** 時間額 **1,036円**

労働者の賃上げのために

#### 業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、設備投資を行った中小企業にその費用の一部を助成。

【助成上限額】30万円～600万円

**活用のポイント**

- 賃上げと生産性向上に資する設備投資等の計画の作成が必要
- 中小企業が利用可能
- 助成額は、賃金の引き上げ額、引き上げ労働者数等によって決定
- 交付決定を受けた後に設備投資等を行う

#### キャリアアップ助成金(賃金規定等改定コース)

非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、適用させた場合に助成。

【助成上限額】1人当たり12.6万円～7万円

**活用のポイント**

- 賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画の作成が必要
- 中小企業、大企業どちらも利用可能
- 原則、事業所内全ての非正規雇用労働者の賃金規定等を改定する必要あり
- 最低賃金の効力が生じた日以降に賃金規定等を増額した場合、当該最低賃金額に達するまでの増額は含まない

#### 働き方改革推進支援助成金

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、労働生産性の増進に資する設備・機材の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成。

【助成上限額】基本部分 25万円～120万円  
賃上げ加算 6～320万円

**活用のポイント**

- 労働時間削減等の取組計画の作成が必要
- 中小企業や中小企業が属する団体が利用可能
- 助成額は、成果目標の達成、賃金の引き上げ額、賃金を引き上げた労働者数等により決定
- 交付決定を受けた後に設備投資等を行う

#### 人材確保等支援助成金

人材確保のために、雇用管理改善につながる制度等(賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度)の導入や雇用環境の整備(労働者の作業負担を軽減する機器等の導入)により離職率低下を実現した事業主に助成。

【助成額】20万円～230万円

**活用のポイント**

- 雇用管理改善又は労働者の作業負担を軽減する機器の導入計画の作成、実施後の離職率の低下が必要
- 原則、中小企業、大企業どちらも利用可能
- 助成額は、雇用管理改善・導入機器に応じて決定
- 対象労働者の賃上げ(5%以上)で、助成額加算

香川労働局 令和7年9月18日版

#### 香川よろず支援拠点

よろず支援拠点は、売上げ拡大や経営改善等の経営課題の解決に向けて、一歩踏み込んだ専門的な提案を行っています。相談は何度でも無料で行えますので、お気軽にご相談ください。

TEL : 087-868-6090  
受付時間 8:30～17:15 (土日祝休み)

#### 香川労働局助成金センター

TEL : 087-823-0505  
所在地 〒760-0019  
高松市サンポート2-1  
高松シンボルタワー1棟12階  
※専用駐車場はありません

#### 働き方改革推進支援センター

労務管理等の専門家が無料で、時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金、労働関係助成金の活用方法、その他働き方改革を広く支援する取組に関する個別相談やコンサルティングを実施しています。

TEL : 0120-000-849 (フリーダイヤル・無料)  
受付時間 平日 9:00～17:00  
(土日・祝日・年末年始(12/29～1/3)を除く)

開庁時間 平日 8:30～17:15 (下記以外の助成金)  
平日 9:00～17:00  
・両立支援等助成金 ・働き方改革推進支援助成金  
・業務改善助成金 ・人材確保等支援助成金(テレワーク)

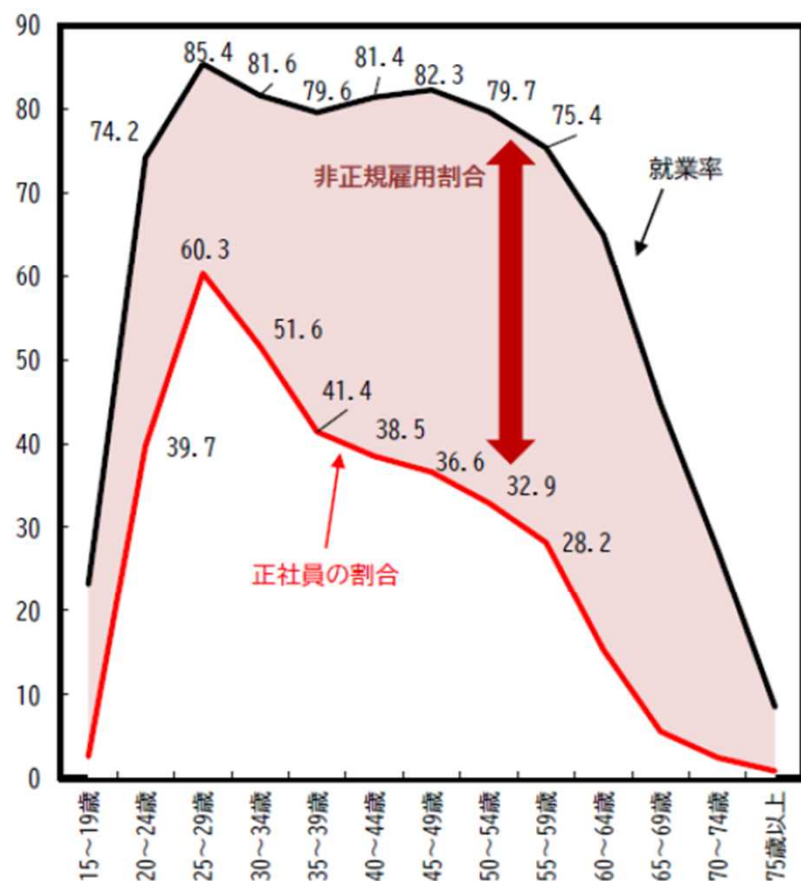
- 賃金引上げに向けた取組
- 賃金の全体平均の向上を目指した女性活躍推進



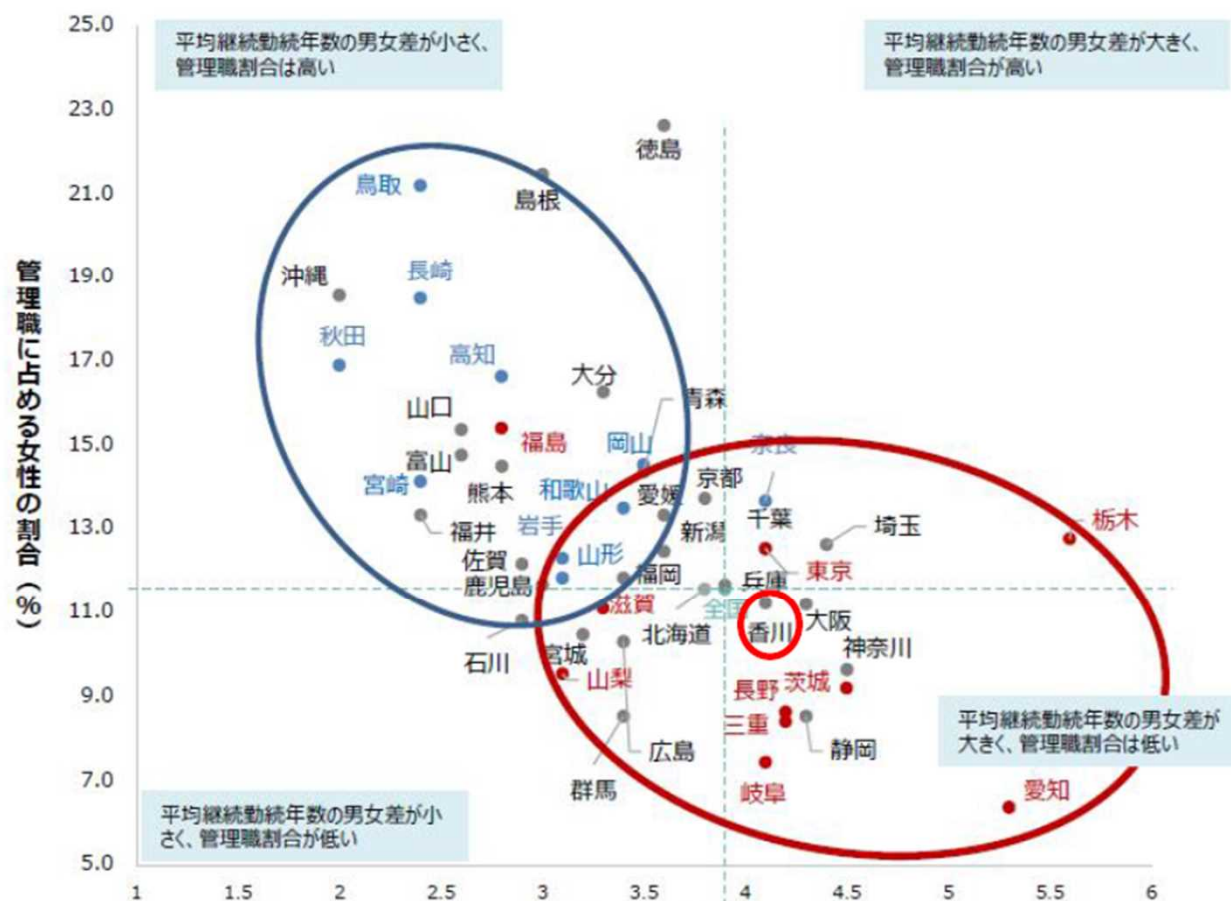
## 1 女性活躍推進の状況

- 20～50代の女性の就業率は約80%と高い水準にあるが、30歳以降は非正規雇用割合が高い（いわゆるL字カーブ問題）
- 女性の管理職割合が低く、勤続年数の男女差が大きい県ほど賃金格差が大きい傾向
- 女性活躍推進は、供給面からみれば、追加的に働くことを希望する女性が約310万人  
→労働供給増加が期待できる（令和7年3月「女性の職業生活における活躍推進プロジェクトチーム報告」より）

女性の就業率と正社員割合（いわゆるL字カーブ）（令和6年）



平均継続勤続年数の男女差と管理職に占める女性の割合

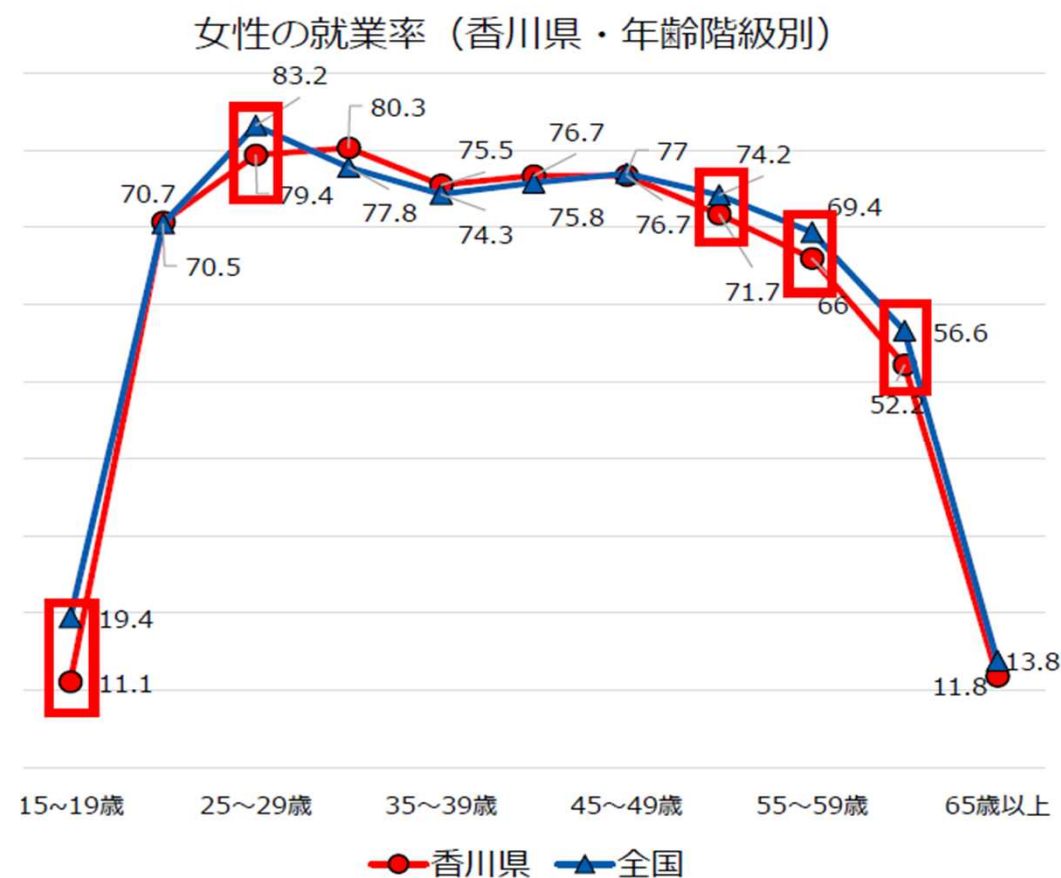


## 2 香川県の女性活躍推進の状況

- 女性の就業率は50.8%（全国第35位）と全国平均（53.2%）を2.4ポイント下回る  
→就業率を全国平均まで引き上げた場合は女性の就業者が約1万人増える計算＝人材確保
- 年齢別にみると、15～19歳（進学期）、25～29歳、50歳以上が全国平均よりも低い

有効求人倍率 (令和7年11月)	有効求人数	有効求職者数
1.36倍（全国6位）	21,851	15,347

項 目	香川県	全国との差	順位
女性の就業率	50.8%	▲2.4%	35位
管理職に占める女性の割合	11.3%	▲0.3%	33位
男女間賃金格差	76.2%	+1.4%	28位
平均勤続年数の男女差	4.1年	+0.2年	34位
週間就業時間60時間以上の男性労働者の割合	8.4%	+0.5%	39位



### 3 女性活躍推進（女性活躍推進法の改正）

#### ○改正の趣旨

- ・男女間賃金差異は長期的に縮小傾向にあるが、国際的に見れば依然として差異が大きい
- ・管理職に占める女性の割合は、長期的には上昇傾向にあるが、依然として低い水準

#### 見直し内容

#### ① 女性の職業生活における活躍に関する情報公表の強化 施行日：令和8年4月1日

男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主（民間企業等）及び特定事業主（国・地方公共団体）に義務付ける。

【一般事業主の見直し前後の比較】

企業等規模	見直し前	見直し後
301人以上	男女間賃金差異に加えて、2項目以上を公表 ※1	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、2項目以上を公表
101人～300人	1項目以上を公表 ※2	男女間賃金差異及び女性管理職比率に加えて、1項目以上を公表

※1 労働者の数が301人以上の一般事業主及び全ての特定事業主は、男女間賃金差異に加えて、①「職業生活に関する機会の提供に関する実績」（採用者に占める女性の割合、管理職等に占める女性の割合 等）から1項目以上、②「職業生活と家庭生活との両立に資する雇用環境の整備の実績」（男女の平均勤続年数の差異、残業時間の状況 等）から1項目以上の、計2項目以上を公表することとされている。

※2 労働者の数が101人以上300人以下の一般事業主は、①及び②の全体から1項目以上を公表することとされている。

#### ② 女性活躍推進法の有効期限の延長 施行日：公布の日（令和7年6月11日）

女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、10年間延長する。



## 4 香川労働局の取組

- 報告徴収や情報公表の督促等の実施により、法の履行確保及び女性の活躍推進企業データベース等を周知し、利用勧奨
- 認定通知書交付式を開催＋局長室での対談を実施→認定制度の周知、女性活躍の機運を醸成

### 男女の賃金の差異の公表状況及び 一般事業主行動計画の策定状況（9月末現在）

### 認定交付式・対談の様子

対象企業数	公表企業数	進捗率
112社	110社 ・更新済み104社 ・未更新6社	公表率 98.2% 更新率 94.5%

※未公表2社は年度途中に把握し、現在公表督促中

企業規模	対象企業数	届出企業数	届出率
301人以上	112社	111社	99.1%
101人～300人	329社	325社	98.8%
100人以下	—	182社	—



<3段階目>

女性が活躍しています！

<2段階目>

女性が活躍しています！

<1段階目>

女性が活躍しています！

厚生労働省 令和7年度 民間企業における女性活躍促進事業

香川労働局

### 改正女性活躍推進法等説明会

2026年4月1日より従業員101人以上の企業は「男女間の賃金差異」「女性管理職比率」の公表が義務化されます。  
本説明会では、法改正のポイントと企業に求められる対応をわかりやすく解説します。

**日時**  
2026年 2月16日 月  
13:30～16:00（受付開始13:00）

**会場**  
サンメッセ香川 大会議室  
香川県高松市林町2-217-1

**対象**  
企業の人事・労務担当・経営者・管理職の方々 / 女性活躍推進にご関心のある方  
特に、新たに情報公表義務が生じる従業員101人以上の企業の皆様は必見です。

**参加費**  
無料

**定員**  
350名

**事前**  
予約制

**申込方法**  
二次コードを読み取りホームページからお申込みください

**申込締切** 2月9日  
<https://joseiatsuoka.mhlw.go.jp/>  
※定員の都合上各企業1名の参加をお願い致します

**同僚が来るの？**  
法改正の大きなポイント

**女性活躍推進の強化**  
【対象：主に従業員101人以上の企業】

情報公表の義務が拡大されます

- ✓ 男女間の賃金差異  
全従業員を対象とした男女間の賃金の差異を算出し、公表する必要があります。
- ✓ 女性管理職比率  
管理職に占める女性管理職の割合を算出し、公表する必要があります。

**特別講演**  
（仮題）女性活躍推進がもたらす効果について  
徳倉 康之 氏  
株式会社 ファミリーエ 代表取締役  
NPO法人ファザン・ジャパン 副代表理事  
香川大学大学院経済マネジメント研究科特命准教授  
NPO法人たかまつ男女共同参画ネットワーク 理事

こんなお悩み・疑問を個別に相談したい時は  
「民間企業における女性活躍推進事業」の専門家派遣をご利用ください

- 制度の活用方法がわからない、具体的な対応が知りたい
- 女性活躍の推進の推進費を申請して、負担を減らしたい
- 労務制度の策定や情報公表の具体的な方法を知りたい

説明会に関するお問い合わせはこちら  
香川労働局雇用環境・均等室 ☎ 087-811-8924  
(受付時間：平日 9:30～17:15)

### 女性の活躍推進企業 データベース

働く場所は、  
わたしが見つける。

女性活躍推進法に基づき、  
全国の企業が女性の活躍状況に関する  
情報・行動計画を公表しています。

現在の登録企業数  
37,875 社  
(データ公表企業数)  
52,647 社  
(情報公表企業数)

ログイン方法ユーザーガイド

女性活躍推進法に基づく行動計画、自社の女性活躍に関する情報を、  
「女性の活躍推進企業データベース」で公表しましょう！

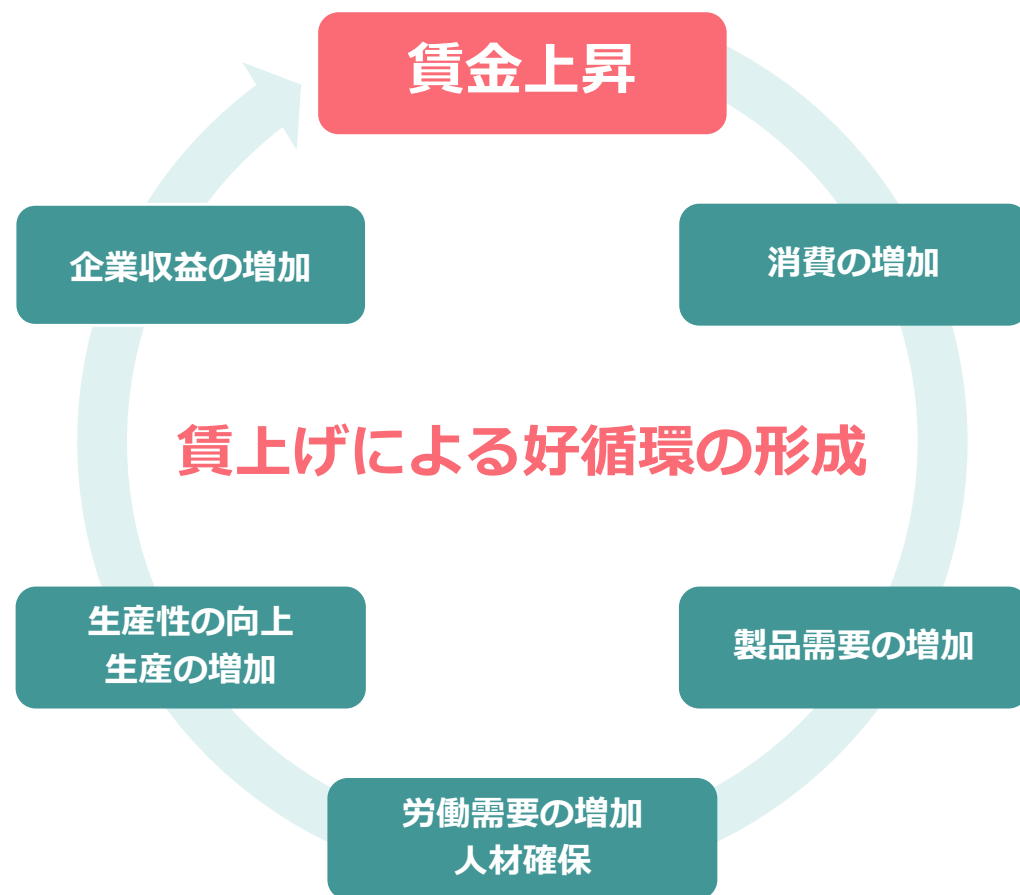
## 香川労働局説明資料②

令和 8 年 1 月 2 0 日

# 賃上げによる好循環

- 賃上げは、家計の所得増加による消費の拡大を通じて、企業収益を増加させるとともに、必要な人材を適切に確保し、企業の生産性を向上させ、更なる賃上げや持続的な成長を生むという好循環をもたらす。

賃上げ率	5.10% (R6年)	5.25% (R7年)
※連合 春季生活闘争回答集計結果		
民間消費支出	328兆円 (R6年第2四半期)	340兆円 (R7年第2四半期)
民間設備投資	105兆円 (R6年第2四半期)	110兆円 (R7年第2四半期)
就業率	61.7% (R6年第2四半期)	62.3% (R7年第2四半期)
営業利益	23.3兆円 (R6年第2四半期)	23.4兆円 (R7年第2四半期)
※資本金1,000万円以上		
名目GDP	606兆円 (R6年第2四半期)	635兆円 (R7年第2四半期)





## 賃上げ環境の整備

内閣官房

内閣府

農林水産省

厚生労働省

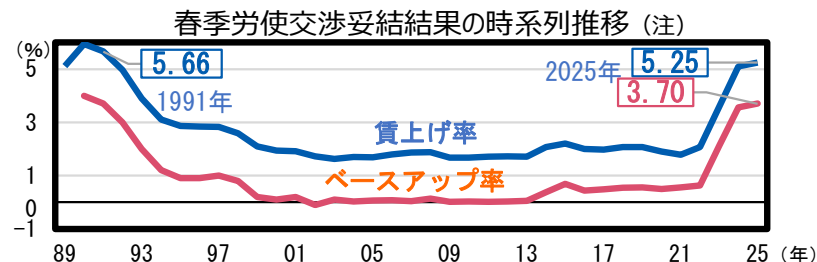
公取委

経済産業省

- **物価上昇を上回る賃上げ**を全国に広げ、家計の実質所得を確保
- 価格転嫁の徹底、省力化投資促進、重点支援地方交付金等により、企業の継続的・安定的な賃上げの**環境整備**

### 現状

- 春季労使交渉は、**賃上げ率が2年連続で5%台**で、約30年ぶりの高水準



### 主な取組

#### 賃上げに向けた中小企業等の稼ぐ力の強化

- 生産性向上のための**設備投資・省力化投資等の強化**
- **事業承継・M&A**の支援強化
- 「**100億企業**」の創出支援
- **予兆管理**や**再生支援**の強化
- 「**省力化投資促進プラン**」の推進

#### 医療・介護等支援パッケージ

- **令和8年度報酬改定の効果を前倒し**し、**医療・介護・障害福祉分野**の現場で働く幅広い職種の方々の**賃上げを支援**
- ICT機器等の導入等による**生産性向上・職場環境改善の取組を支援**

#### 価格転嫁・取引適正化の推進

- **取適法・振興法**の厳正な執行
- 「**労務費転嫁指針**」の改正
- **官公需**における物価上昇を踏まえた単価の見直し

#### プッシュ型の伴走支援の強化

- 積極的な働きかけによる**気づきの提供と相談体制**の強化
- **生産性向上支援センター**設置や自治体による**支援モデル創出**

#### 重点支援地方交付金

- 賃上げ促進税制を活用できない**中小企業・小規模事業者を支援**
- **農林水産業等も支援**

#### 業務改善助成金

最低賃金引上げに対応する中小企業等が**賃上げと設備投資等**をする場合、**最大600万円**を支援

## 賃上げの継続・定着に向けてあらゆる施策を総動員

注：連合「春季生活闘争 回答集計結果」より作成。2015年までのベース率は、連合による調査結果が得られないため、厚労省「賃金事情等総合調査」による。

関連する  
法令・予算

・重点支援地方交付金（予算/内閣府）、業務改善助成金（予算/厚生労働省）  
・様々な事業環境変化に対応するための成長ステージに応じた中小企業の成長投資・生産性向上投資・省力化投資等に対する強力な支援（仮称）（予算/経済産業省）等

# 賃金引上げに向けた厚生労働省の支援施策（「賃上げ」支援助成金パッケージ）

事業主の皆さまへ

## 賃金引上げの支援策

厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

### 業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、設備投資等を行った中小企業等に、その費用の一部を助成します。中小企業で働く労働者の賃金引上げのための生産性向上の取組が支援対象です。

**NEWS** 令和7年9月から制度を拡充！

- ・対象事業所を、事業場内最低賃金額が「改定後の地域別最低賃金額未満まで」に拡充
- ・最低賃金改定日の前日までに賃金引上げを実施していれば、賃金引上げ計画の事前提出は不要

賃上げコース区分	助成上限額
30円コース	30～130万円
45円コース	45～180万円
60円コース	60～300万円
90円コース	90～600万円

#### 活用ポイント 賃上げ＋設備投資

- ・賃上げと設備投資等を含む生産性向上に資する計画の作成が必要
- ・中小企業が利用可能
- ・助成額は、賃金の引上げ額、引上げ労働者数等によって決定
- ・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

### キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）

非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成します。パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引上げが対象です。

**活用例** 中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10人の有期雇用労働者の賃金引上げを実施した場合、6.5万円が支給されます。

非正規雇用労働者の賃上げ率の区分	助成額（1人当たり）
3%以上4%未満の場合	4万円（2.6万円）
4%以上5%未満の場合	5万円（3.3万円）
5%以上6%未満の場合	6.5万円（4.3万円）
6%以上の場合	7万円（4.6万円）

#### 活用ポイント 非正規雇用労働者の賃上げ

- ・賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画の作成が必要
- ・中小企業、大企業どちらも利用可能
- ・原則、事業所内全ての非正規雇用労働者の賃金規定等を改定する必要あり
- ・改定にあたり職務評価を活用した場合、昇給制度を新たに規定した場合は助成額を加算

（※）括弧内の金額は、大企業の場合の助成額。1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人。

### 働き方改革推進支援助成金

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組む中小企業事業主に、外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。

**活用例** 建設業の事業場が設備投資等を実施して、36協定で設定する時間外・休日労働時間数の上限を引き下げた場合等に、設備投資等にかかった費用に対し最大25～550万円が助成されます。

コース区分	助成上限額 基本部分	賃上げ 加算
業種別課題対応コース（※1）	25～550万円	
労働時間短縮・年休促進支援コース	25～200万円	6～360万円（※2）
勤務間インターバル導入コース	50～120万円	

#### 活用ポイント 労働時間削減等の取組（賃上げ）＋設備投資等

- ・労働時間削減等の取組計画の作成が必要
- ・中小企業や中小企業が属する団体が利用可能
- ・助成額は、成果目標の達成、賃金の引上げ額、賃金を引き上げた労働者数等により決定
- ・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

（※1）建設業の場合  
（※2）労働者数30人以下の場合は倍額を加算  
（※3）別途団体向けのコースあり（助成上限額1,000万円）

### 人材開発支援助成金

職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

**活用例** 中小企業事業主が、正規雇用労働者1人につき、10時間の訓練（※1）（訓練経費10万円）を受講させ、訓練終了後、訓練受講者の賃上げ（※2）を行った場合、7万円が支給されます。

※1 人材育成支援コース（人材育成訓練）の場合  
※2 5%以上の賃上げ又は資格等手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格等手当を支払い3%以上賃金を上昇させた場合

区分（※）	賃上げした場合の助成率・額
①賃金助成額	労働者1人1時間あたり 500円・1000円
②経費助成率	訓練経費の45%～100% ※制度導入に係る助成の場合は、 24万円・36万円
③OJT実施助成額	1人1コースあたり 12万円～25万円

※訓練コース・メニューによって上記区分①～③のいずれが支給されるか異なります（①～③全てが支給される場合もあれば②のみとなる場合もあります。）。

#### 活用ポイント 職業訓練＋経費助成等（訓練終了後の賃上げ等加算）

- ・職業訓練実施計画を作成し、訓練開始前に労働局への提出が必要。計画に沿って訓練を実施した後、申請
- ・10時間以上のOFF-JTによる訓練等が対象
- ・中小企業、大企業どちらも利用可能
- ・助成額は、訓練内容、企業規模により決定

### 人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）

人材確保のために雇用管理改善につながる制度等（賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度）の導入や雇用環境の整備（従業員の作業負担を軽減する機器等の導入）により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

**活用例** 複数の雇用管理制度や作業負担を軽減する機器等を導入し、賃上げ（5%以上）を行った場合、最大287.5万円が支給されます。

区分	助成額（※1・2）
①賃金規定制度 ②諸手当等制度 ③人事評価制度	50万円 (40万円)
④職場活性化制度 ⑤健康づくり制度	25万円 (20万円)
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の62.5% (50%)

（※1）括弧内の金額は、賃上げを行った場合以外の助成額又は助成率。  
（※2）①～⑤を複数導入した場合の上限額は100万円（80万円）。⑥を導入した場合の上限額は187.5万円（150万円）。

#### 活用ポイント 雇用管理改善の取り組み（賃上げ加算）

- ・雇用管理制度又は従業員の作業負担を軽減する機器の導入計画の作成、実施後の離職率の低下が必要
- ・原則、中小企業、大企業どちらも利用可能（※）
- ・助成額は、雇用管理制度・導入機器に応じて決定
- ・対象労働者の賃上げ（5%以上）で、助成額を加算（※） 賃金規定制度は中小企業のみ利用可能

### より高い処遇への労働移動等への支援

#### 特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）

- ・ハローワーク等を通じ、高齢者や障害者、就職氷河期世代を含む中高年層など（就職困難者等）を継続して雇用する事業主に助成（30万円～240万円）

- ・これら就職困難者等を就労経験のない職種で雇い入れ、①成長分野（デジタル、グリーン）の業務に従事する労働者の雇入れ、②人材育成（人材開発支援助成金の活用）及び雇入れから3年以内に5%賃上げのいずれかを実施した場合、1.5倍の助成金を支給

#### 早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース、中途採用拡大コース）

- ・雇入れ支援コース：事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を早期に無期雇用で雇入れ、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。

- ・中途採用拡大コース：中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用率を一定以上拡大させた場合及び中途採用率を一定以上拡大させ、そのうち45歳以上の者で一定以上拡大させ、かつ当該45歳以上の者全員を雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。

#### 産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）

- ・在籍型出向により労働者をスキルアップさせ、復帰後の賃金を復帰前と比較し5%以上増加させた場合に助成（上限額8,870円/1人1日あたり（1事業主あたり1,000万円））します。

#### 支援策の詳細はHPをチェック

厚生労働省HP  
「賃上げ」支援助成金パッケージ  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku\\_nitsuite/bunya/package.00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku_nitsuite/bunya/package.00007.html)



（R7.10）



# 全世代型リスキリングを促進する国民運動の実施

令和8年度概算要求額 85百万円（一）※当該額はキャリア形成・リスキリング事業の内数

## 「国民運動」としての取組方針

- グローバル社会の進展や労働供給制約が進行するなか、労働生産性の向上、生涯を通じたキャリア形成や労働移動の円滑化を図るために、労使、大学等の教育機関、業界団体等において、リ・スキリングの重要性や必要性の認知・理解を促進し、様々なレベルでの取組や国民の中での更なる機運醸成を図る。
- 有識者や賛同企業等にもご協力をいただきながら、経済産業省、文部科学省など関係省庁との連携強化や関連施策の情報発信を行う。
- 技能五輪国際大会（2028年）までの3年間を集中実施期間とし、令和8年度から、労使、大学等の教育機関をはじめ、幅広いターゲットに向けて情報発信を行う想定。ものづくり・DX分野などにも焦点を当てながら、関係機関と連携し、リ・スキリングに関する情報及びプログラムへのアクセス向上や技能尊重の機運醸成を図る。

## 主な取組事項（案）

- 有識者会議の設置・機運醸成に向けた参加型シンポジウム等の開催
  - 国民運動の基本的な方向性や効果的な発信手法を検討。
  - リ・スキリング国民運動の熱量を高めるシンポジウムを開催。
- 経産省・文科省など他省庁の政策資源の活用・連携 等
  - 他省庁のリ・スキリングに関する施策・政策資源とも連携及び活用していくことで、より効果的にリ・スキリングの機運醸成を図る。
- 広報ツールの新規制作、SNS・ウェブ等を通じた情報発信
  - 機運醸成の情報拠点として、特設サイトを開設。
  - 企業における好事例の収集・公表。
  - SNS・ウェブ・既存イベント・関係機関を通じた周知広報。
- キャンペーンロゴ・名称の設定
  - 国民運動の周知・広報を推進するキャッチコピー・ロゴを決定。

※ 本施策を推進していくためには、厚生労働省・都道府県労働局を始めとする関係省庁と各地域の労使が連携して、地域に根差した取組を進めていくことが重要。各地域の先進的な取組のご紹介やその情報発信にも取り組み、リスキリングの機運醸成につなげていくことを予定。



## 参考資料

---

- 政府・厚生労働省の賃上げに向けた取組について
- 賃上げ調査・分析等について
- ハラスメント対策の強化（令和 7 年労働施策総合推進法等一部改正法概要）
- 地域働き方・職場改革、アンコンシャス・バイアスの解消

# 省力化投資促進プラン

- 2025年6月、人手不足が深刻と考えられる**12業種（飲食業、宿泊業、小売業、生活関連サービス業（理容業、美容業、クリーニング業、冠婚葬祭業）、その他サービス業（自動車整備業、ビルメンテナンス業）、製造業、運輸業、建設業、医療、介護・福祉、保育、農林水産業）**について、業種毎に、生産性向上目標、周知・広報、優良事例の情報提供・横展開、サポート体制の整備などを内容とする「**省力化投資促進プラン**」を策定。  
⇒これらのプランについては、[https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii\\_sihonsyugi/index.html](https://www.cas.go.jp/jp/seisaku/atarashii_sihonsyugi/index.html)で公表中。
- 2025年12月には、**これらに、新たに、警備業が追加**された（※次ページ参照）。
- プランの実行に当たっては、全国2,200か所の商工会・商工会議所や中小企業団体中央会、全国500の地域金融機関によるデジタル支援ツールも活用した**全国規模でのサポート体制構築**、希望する中小企業等に対する**専門家等派遣、よろず支援拠点「生産性向上支援センター」の設置を予定**。

## 経済財政運営と改革の基本方針2025（2025年6月13日閣議決定）（抜粋）

### 第2章 賃上げを起点とした成長型経済の実現

#### 1. 物価上昇を上回る賃上げの普及・定着 ～賃上げ支援の政策総動員～

##### （1）中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画の実行

生産性向上については、飲食業、宿泊業、小売業等の12業種で策定した「省力化投資促進プラン」に基づく官民での取組の目標を達成するため、2029年度までの集中的な取組として、デジタル支援ツールを活用したサポート、全国的な伴走型支援、複数年にわたる生産性向上支援を通じて、2029年度までの5年間でおおむね60兆円の生産性向上投資を官民で実現する。

## 「強い経済」を実現する総合経済対策（2025年11月21日閣議決定）（抜粋）

（持続的・構造的賃上げに向けた生産性向上等の支援）

人手不足感の強い12業種（※）を中心に、省力化投資を促進するため、「省力化投資促進プラン」に基づき、支援策の充実を図りつつ、プラン及び施策の周知広報、優良事例の横展開、サポート体制の整備等の取組を進める。

（※）飲食業、宿泊業、小売業、生活関連サービス業（理容業、美容業、クリーニング業、冠婚葬祭業）、その他サービス業（自動車整備業、ビルメンテナンス業）、製造業、運輸業、建設業、医療、介護・福祉、保育、農林水産業の12業種。**これらに、新たに、警備業を追加する予定。**

# 警備業・省力化投資促進プランの概要

## 実態把握の深堀

- 警備業は、**過酷な労働環境・低賃金のため、人手不足が深刻化している**（2025年9月の有効求人倍率：警備業6.70倍/全職業1.10倍）。
- 警備員は、離職率が高く、**高齢化が進んでいる**（2024年における65歳以上の労働者の割合：警備業34.3%/全職業13.6%）。
- 警備業務は危険と隣り合わせであり、**毎年、多くの警備員が不慮の事故により殉職している**（令和6年には28名が殉職）。
- 警備業は労働集約型であり、**省力化とともに労働災害防止に資する自動化・機械化・システム導入の推進が必要**である。

## 多面的な促進策

- 警備ロボットやバーチャル警備システム、警備ドローン等を活用した**施設警備業務の省力化**、交通誘導システム等を活用した**交通誘導警備業務の省力化**。
- 警備員の労務管理、配置シフト管理、上番・下番報告管理、給与の計算や債権債務業務等をシステム化することで、**事務処理や管制員等の業務を省力化**。
- その他、各種申請手続きのオンライン化。

## サポート体制の整備・周知広報

- 業界団体による事業者向けセミナー等での優良事例の横展開により省力化施策を推進。
- 各省庁の施策情報を警察庁が集約し、業界団体等の情報発信を經由して各事業者に浸透させる。
- 生産性向上支援センターにおける伴走支援を活用。

## 目標、KPI、スケジュール

- 目標：警備業の労働生産性を**2029年度までに25%向上**（2024年度比）することを目指す。
- KPI：2029年度までに**警察行政手続オンライン化システムの利用率25%**を目指す（2025年12月から運用開始）。  
2029年度までに**法定教育にeラーニングを導入している事業者数約1,000業者**を目指す  
（2025年11月末時点の導入事業者数約313事業者）。
- 省力化支援施策に関する**セミナー（説明会）を年4回（累計16回）開催**し、DX化を推進する。



- 物価高が継続する中、地方公共団体が地域の実情に応じた生活者・事業者の支援を行えるよう、**重点支援地方交付金の更なる追加**を行う
- **食料品の物価高騰に対する特別加算**を措置するとともに、**中小企業・小規模事業者の賃上げ環境整備支援**のメニューを追加するなど、国が推奨事業を提示

### 重点支援地方交付金

#### 生活者支援

##### ①食料品の物価高騰に対する特別加算

例) プレミアム商品券、電子クーポン、地域ポイント、いわゆるお米券、現物給付



##### ②物価高騰に伴う低所得者世帯支援・高齢者世帯支援

例) LPガス使用世帯への給付等の支援



##### ③物価高騰に伴う子育て世帯支援

例) 小中学校等における学校給食費の支援



##### ④消費下支え等を通じた生活者支援

例) 水道料金の減免



##### ⑤省エネ家電等への買い換え促進による生活者支援

例) 省エネ性能の高いエアコン・給湯器への買い換え支援



#### 事業者支援

##### ①中小企業・小規模事業者の賃上げ環境整備

例) ・経営指導員による伴走支援  
・生産性向上に向けた補助  
・公共調達における価格転嫁の円滑化

##### ②医療・介護・保育施設、学校施設等に対する物価高騰対策支援

例) エネルギー・食料品価格の高騰分の支援



##### ③農林水産業における物価高騰対策支援

例) ・飼料高騰の影響を受ける酪農経営の負担軽減の支援  
・農業水利施設の電気料金高騰に対する支援



##### ④中小企業等に対するエネルギー価格高騰対策支援

例) ・特別高圧やLPガスの価格高騰分を支援  
・中小企業の省エネの取組支援



##### ⑤地域公共交通・物流や地域観光業等に対する支援

例) ・地域に不可欠な交通手段の確保  
・地域観光事業者の物価高騰に対する影響緩和



地方公共団体発注の公共調達における労務費を含めた価格転嫁の円滑化にも対応

# 厚生労働省の賃上げに向けた主な支援施策の実績（令和6年度）

## 全国

名称	応募・申請数（件）	実績（件）	執行額（億円）
業務改善助成金	21,783	17,616	233.5
キャリアアップ助成金	97,292	72,826	535.5
人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース） ※ 令和7年度から受付を再開していることから令和6年度実績はなし	—	—	—
人材開発支援助成金 ※ 人材育成支援コース、教育訓練休暇等付与コース、人への投資促進コース、事業展開等リスクリング支援コース	82,268	50,487	315.5
働き方改革推進支援助成金	5,425	4,283	67.9

## 香川県

名称	応募・申請数（件）	実績（件）	執行額（億円）
業務改善助成金	332	315	4.5
キャリアアップ助成金	512	467	2.4
人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース） ※ 令和7年度から受付を再開していることから令和6年度実績はなし	—	—	—
人材開発支援助成金 ※ 人材育成支援コース、教育訓練休暇等付与コース、人への投資促進コース、事業展開等リスクリング支援コース	274	206	0.8
働き方改革推進支援助成金	86	85	2.0

## 参考資料

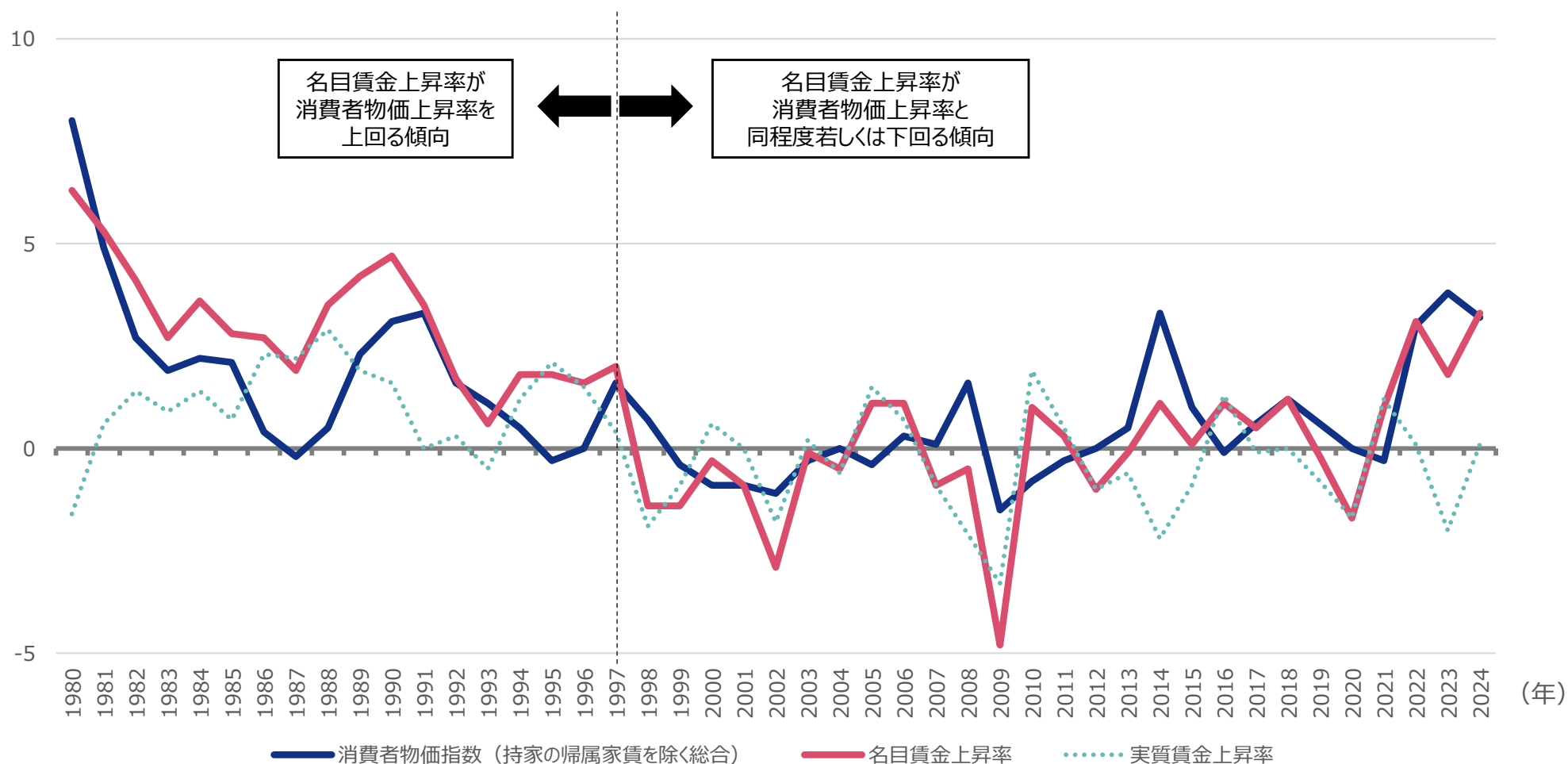
---

- 政府・厚生労働省の賃上げに向けた取組について
- **賃上げ調査・分析等について**
- ハラスメント対策の強化（令和７年労働施策総合推進法等一部改正法概要）
- 地域働き方・職場改革、アンコンシャス・バイアスの解消



# 物価上昇率、名目賃金上昇率、実質賃金上昇率の推移

- 1997年以前は名目賃金上昇率が物価上昇率を上回っていたが、以降は同程度もしくは下回っている傾向。
- 物価上昇率は、2022年以降はそれ以前より高い傾向にあり、3%台で推移。
- 名目賃金上昇率は、2021年以降プラスで推移。

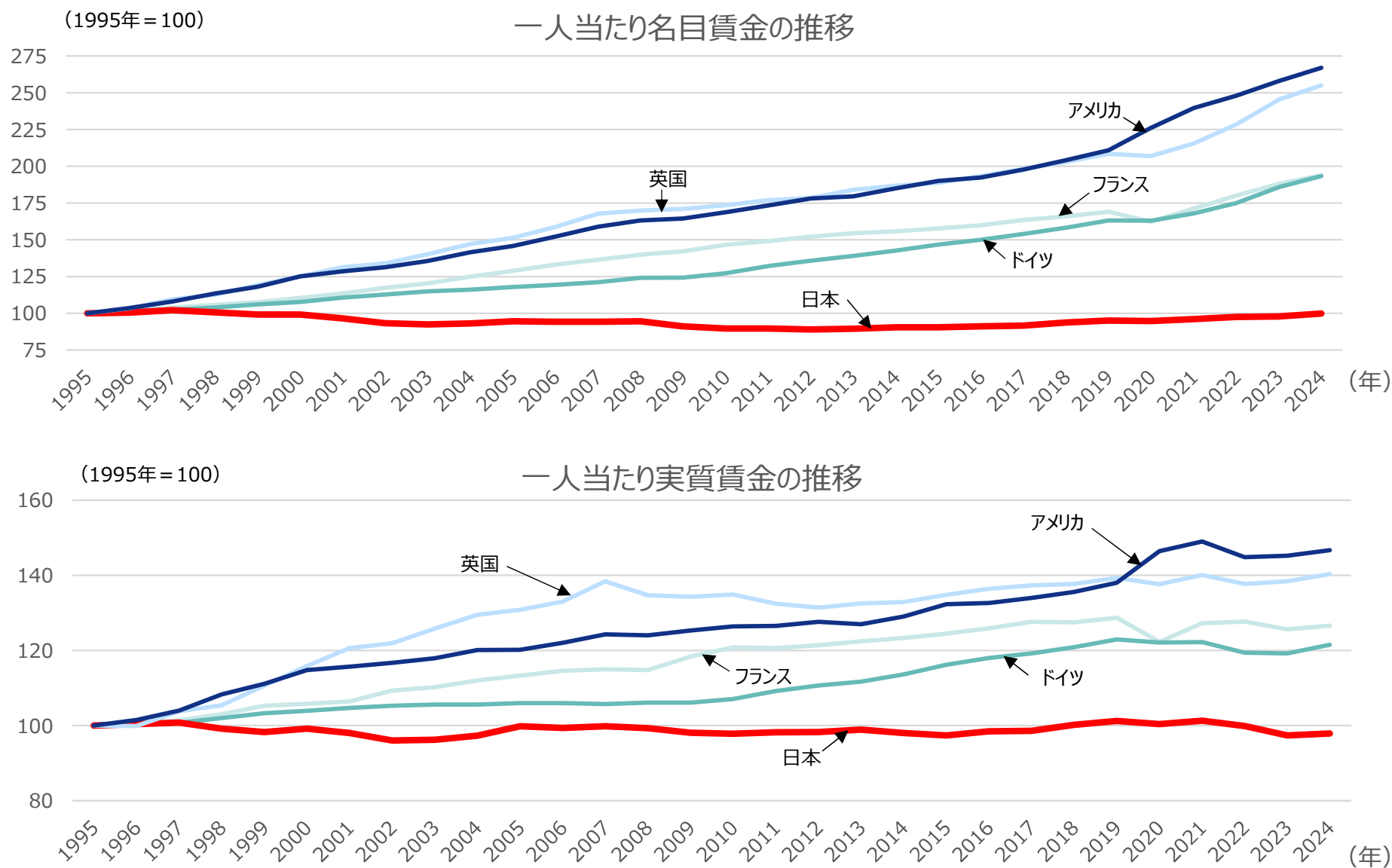


（資料出所）総務省「消費者物価指数」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

（注）毎月勤労統計調査は30人以上事業所、調査産業計、就業形態計が対象（毎月勤労統計調査で一般的に報道されるのは5人以上事業所が対象）

# 一人当たり名目賃金・実質賃金の推移

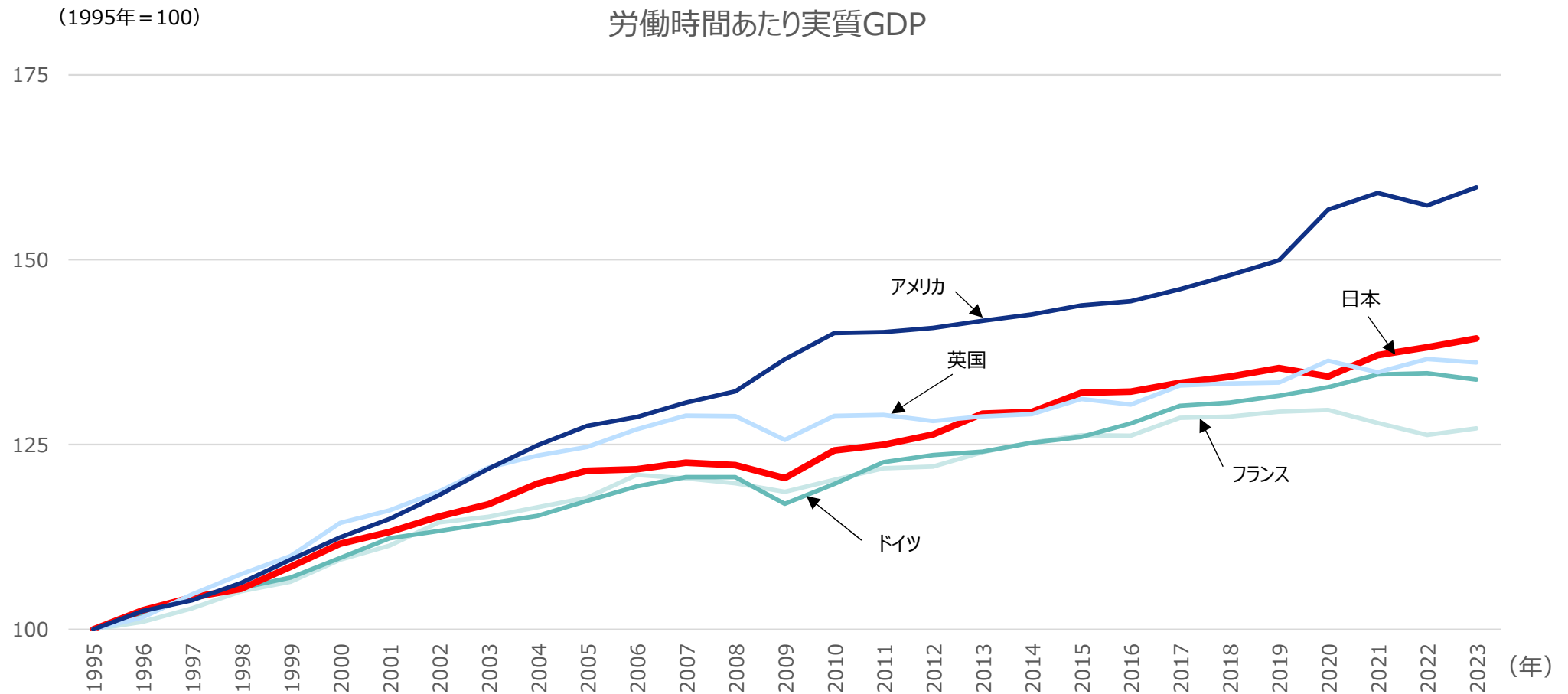
□ 過去30年間にわたり、我が国の一人当たり賃金はおおむね横ばい。



(資料出所) OECD「Average annual wages」により作成。

# 労働時間当たり実質GDP

- 労働時間当たり実質GDPは主要先進国と遜色ない伸び。

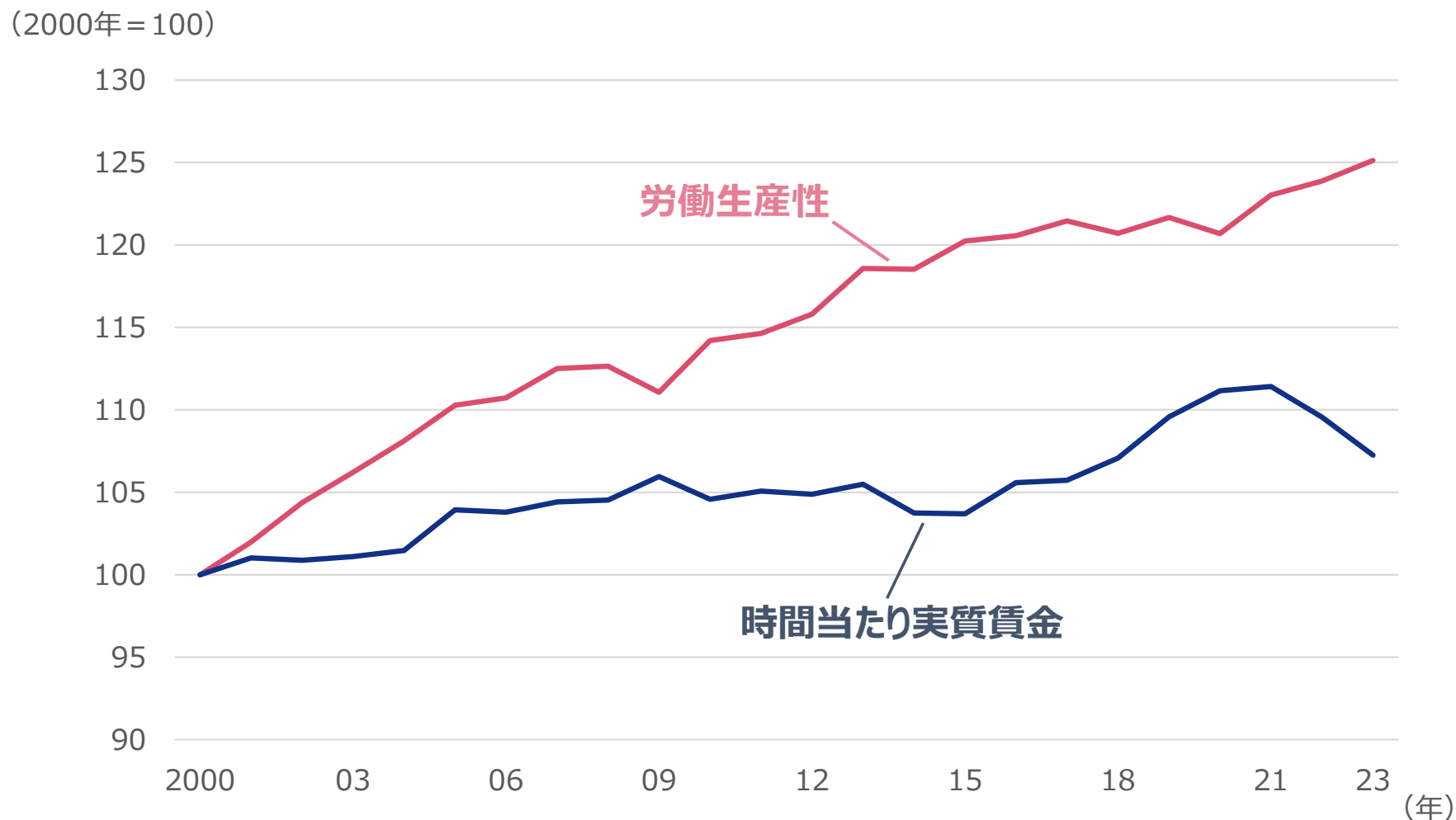


(資料出所) OECD「GDP per hour worked」により作成。



# 実質労働生産性と時間当たり実質賃金の推移

□ 時間当たり実質賃金は、労働生産性ほどは上昇していない。



(資料出所) 内閣府「国民経済計算」、総務省「労働力調査（基本集計）」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」により作成。

(注) 労働生産性、時間当たり実質賃金はいずれもマンアワーベース

労働生産性は、国民経済計算の実質GDPを労働力調査の就業者数と毎月勤労統計統計の労働時間数（5人以上事業所、常用労働者計）で除したもののについて、2000年を100としたもの  
時間当たり実質賃金は、国民経済計算の実質雇用者報酬を労働力調査の雇用者数と毎月勤労統計の労働時間数（5人以上事業所、常用労働者計）で除したもののについて、2000年を100としたもの

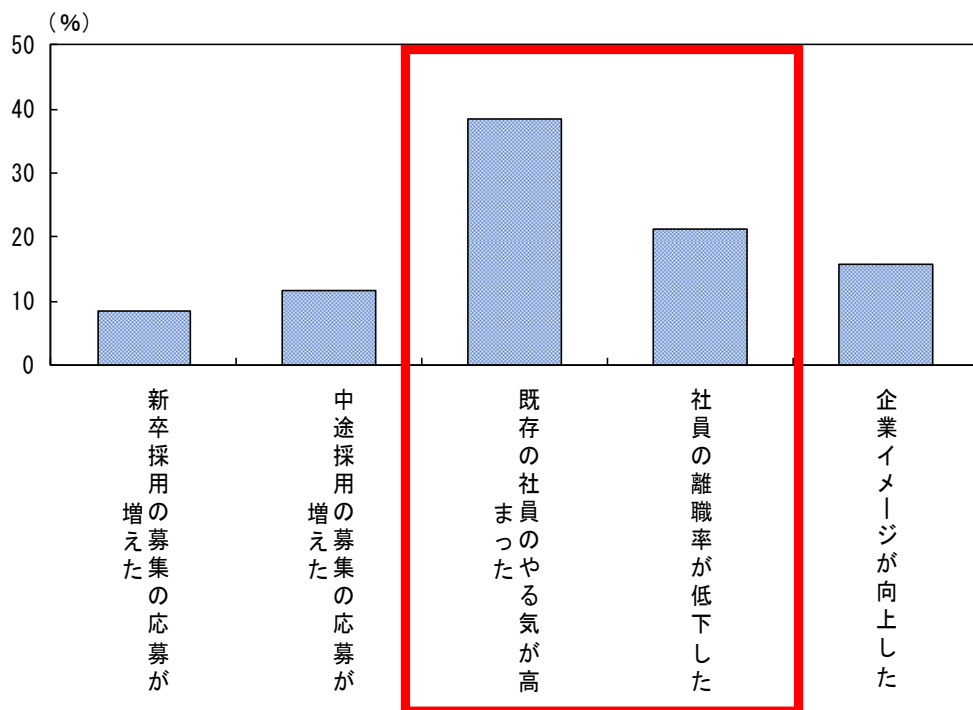
# 賃上げの効果①（社員の離職率や採用に与える影響）

- 賃上げは、個別企業にとっては、既存の社員の離職率低下や、社員のやる気を向上させる効果が見られる。
- 企業の求人時に、高い求人賃金やボーナスあり等の条件を付けることは、求職者の応募を促す効果があり、人手不足下における人材確保にも資する可能性がある。

図表

01

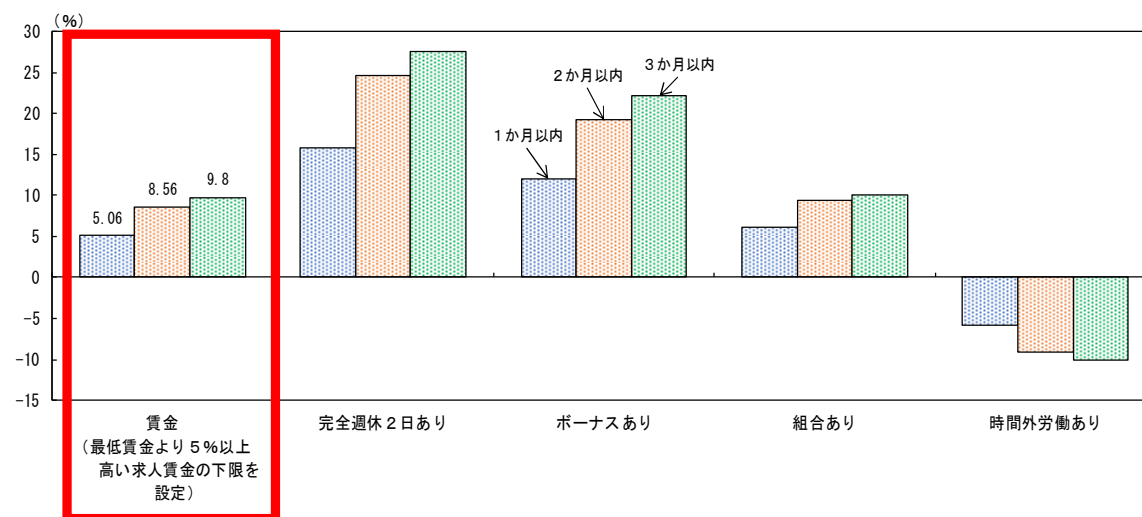
賃上げで企業が実感する効果



図表

02

求人条件による被紹介企業への応募増加効果



※図は、ハローワークにおいてフルタイム労働者の求人賃金の下限を最低賃金より5%以上高い水準で提示すると、募集人数一人当たり、3か月以内のハローワークの応募（被紹介件数）が約10%増加することを意味する

## 賃上げの効果②（消費や生産に与える影響）

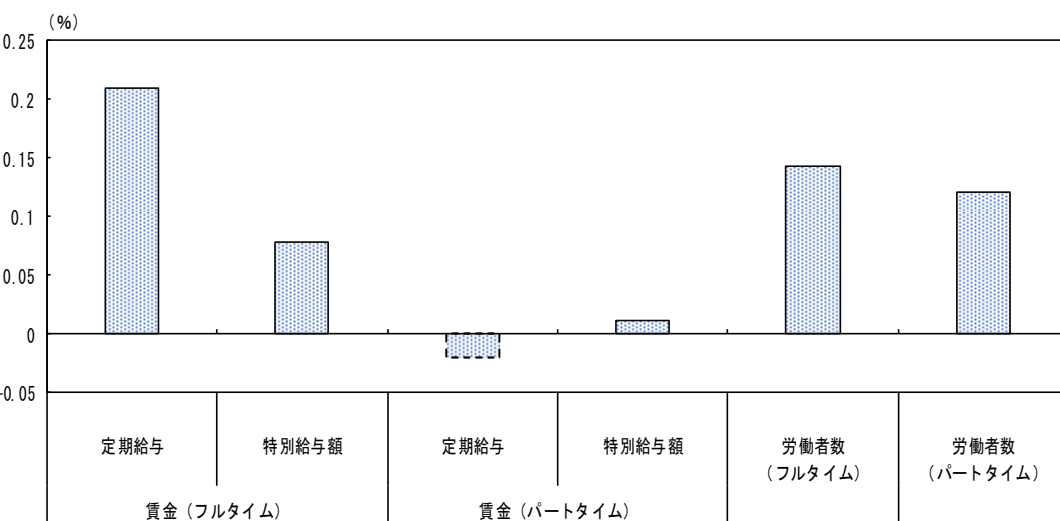
- フルタイム労働者の定期・特別給与が1%増加すると、各々0.2%、0.1%消費を増加させる効果がある。
- 全労働者の賃金が1%増加すると、生産額が約2.2兆円増加すると見込まれる。

図表

03

### 消費への効果

賃金等の要素が1%増加した場合に見込まれる消費の増加率

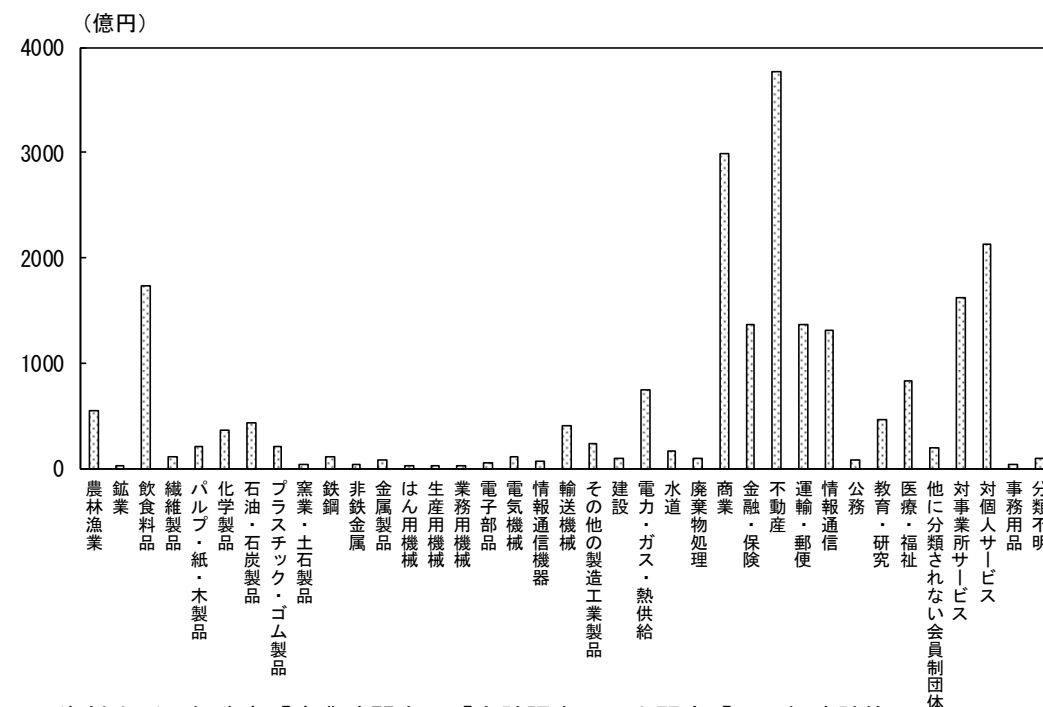


図表

04

### 生産への効果

賃金・俸給額が1%増加した場合に見込まれる生産額



資料出所：厚生労働省「賃金構造基本統計調査」、内閣府「県民経済計算（平成12年基準（1993SNA）、平成17年基準（1993SNA）、平成23年基準（2008SNA）、平成27年基準（2008SNA）」、総務省統計局「人口推計」、総務省統計局「国勢調査」、総務省統計局「労働力調査」

資料出所：総務省「産業連関表」「家計調査」、内閣府「国民経済計算」



# 賃上げの状況

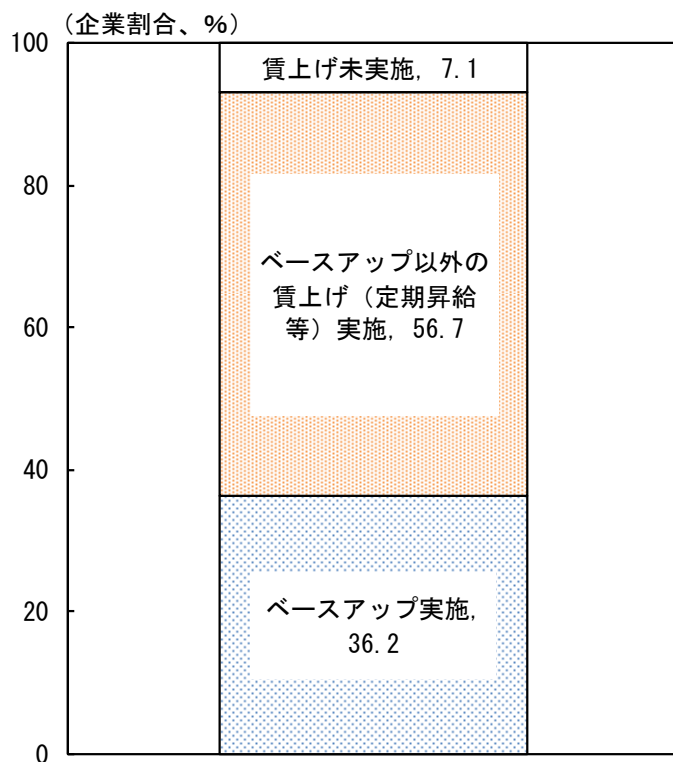
- 2022年においては、9割超の企業で何らかの賃上げを実施（ただし、ベースアップ実施は約4割）。
- 全体として賃上げの動きは継続しているが、中小企業は大企業と比べると賃上げの動きが弱い。

図表

05

## 賃上げ実施状況

### 賃上げの方法等（2022年）

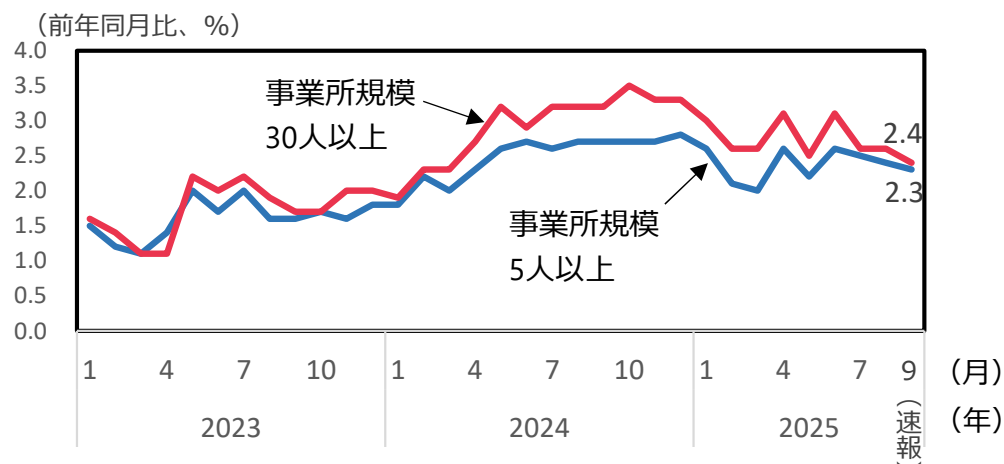


資料出所：厚生労働省「令和5年版 労働経済白書」より引用。

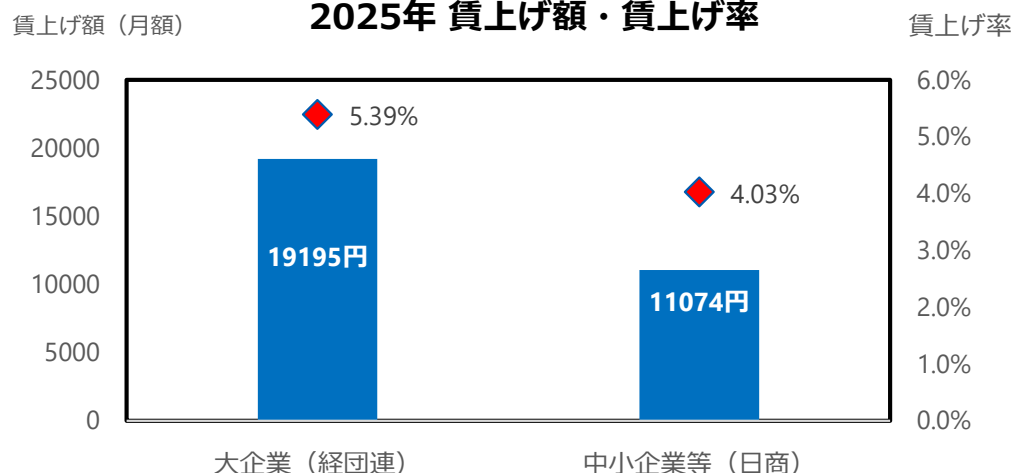
（独）労働政策研究・研修機構「企業の賃金決定に係る調査」（2022年）の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（注）2022年に実施した賃上げについて企業に尋ね（「定期昇給」「ベースアップ」「賞与（一時金）の増額」「諸手当の改定」「新卒者の初任給の増額」「再雇用者の賃金の増額」「非正規雇用者・パート労働者の昇級」「その他」「いずれの賃上げも実施していない」から複数選択可。）、実施企業割合を集計。

### 一般労働者の所定内給与の推移



### 2025年 賃上げ額・賃上げ率



資料出所：上図は厚生労働省「毎月勤労統計調査」。下図は日本経済団体連合会「2025年春季労使交渉・大手企業業種別回答状況」、日本商工会議所「中小企業の賃金改定に関する調査」。回答社数は大企業（経団連調査）が139社、中小企業等（日商調査）が2,389社。

# 令和 7 年 賃金引上げ等の実態に関する調査（R7.10.14）

## 調査結果の概要

### 1 賃金の改定状況

#### （1）賃金の改定の実施状況別企業割合

「1人平均賃金(注)を引き上げた・引き上げる」企業割合 **91.5%**（前年91.2%）

#### （2）1人平均賃金の改定額（予定を含む。） 13,601円（前年 11,961円）

改定率（予定を含む。） 4.4%（同 4.1%）

「労働組合あり」の1人平均賃金の改定額（予定を含む。） **15,229円**（前年13,668円）

改定率（予定を含む。） **4.8%**（同 4.5%）

「労働組合なし」の1人平均賃金の改定額（予定を含む。） **11,980円**（前年 10,170円）

改定率（予定を含む。） **4.0%**（同 3.6%）

（注）1人平均賃金とは、所定内賃金（諸手当等を含むが、時間外・休日手当や深夜手当等の割増手当、慶弔手当等の特別手当を含まない）の1か月1人当たりの平均額をいう。

### 2 定期昇給等の実施状況

#### （1）賃金の改定を実施した又は予定している企業及び賃金の改定を実施しない企業における定期昇給の状況 定期昇給を「行った・行う」企業割合 76.8%

#### （2）定期昇給制度がある企業におけるベースアップの状況

ベースアップを「行った・行う」企業割合 57.8%

## 参考資料

---

- 政府・厚生労働省の賃上げに向けた取組について
- 賃上げ調査・分析等について
- **ハラスメント対策の強化（令和7年労働施策総合推進法等一部改正法概要）**
- 地域働き方・職場改革、アンコンシャス・バイアスの解消



# 労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律等の一部を改正する法律の概要（令和7年法律第63号、令和7年6月11日公布）

## 改正の趣旨

多様な労働者が活躍できる就業環境の整備を図るため、ハラスメント対策の強化、女性活躍推進法の有効期限の延長を含む女性活躍の推進、治療と仕事の両立支援の推進等の措置を講ずる。

## 改正の概要

### 1. ハラスメント対策の強化【労働施策総合推進法、男女雇用機会均等法】

- ① カスタマーハラスメント（※）を防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、カスタマーハラスメントに起因する問題に関する国、事業主、労働者及び顧客等の責務を明確化する。  
※ 職場において行われる顧客、取引の相手方、施設の利用者その他の当該事業主の行う事業に関係を有する者の言動であって、その雇用する労働者が従事する業務の性質その他の事情に照らして社会通念上許容される範囲を超えたものにより当該労働者の就業環境を害すること
- ② 求職者等に対するセクシュアルハラスメントを防止するため、事業主に雇用管理上必要な措置を義務付け、国が指針を示すとともに、求職者等に対するセクシュアルハラスメントに起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を明確化する。
- ③ 職場におけるハラスメントを行ってはならないことについて国民の規範意識を醸成するために、啓発活動を行う国の責務を定める。

### 2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

- ① 男女間賃金差異及び女性管理職比率の情報公表を、常時雇用する労働者の数が101人以上の一般事業主及び特定事業主に義務付ける。
- ② 女性活躍推進法の有効期限（令和8年3月31日まで）を令和18年3月31日まで、10年間延長する。
- ③ 女性の職業生活における活躍の推進に当たっては、女性の健康上の特性に配慮して行われるべき旨を、基本原則において明確化する。
- ④ 政府が策定する女性活躍の推進に関する基本方針の記載事項の一つに、ハラスメント対策を位置付ける。
- ⑤ 女性活躍の推進に関する取組が特に優良な事業主に対する特例認定制度（プラチナえるぼし）の認定要件に、求職者等に対するセクシュアルハラスメント防止に係る措置の内容を公表していることを追加する。
- ⑥ 特定事業主行動計画に係る手続の効率化を図る。

### 3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

- 事業主に対し、職場における治療と就業の両立を促進するため必要な措置を講じる努力義務を課すとともに、当該措置の適切・有効な実施を図るための指針の根拠規定を整備する。

等

## 施行期日

公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日（ただし、1③及び2②から④までは公布日、2①及び⑥並びに3は令和8年4月1日） 21

## 参考資料

---

- 政府・厚生労働省の賃上げに向けた取組について
- 賃上げ調査・分析等について
- ハラスメント対策の強化（令和７年労働施策総合推進法等一部改正法概要）
- 地域働き方・職場改革、アンコンシャス・バイアスの解消

# 地域働き方・職場改革等推進会議について

## 設置の趣旨・目的

- 全世代型社会保障を構築していくためには、個人のライフスタイル・ライフサイクルに応じた多様な働き方やキャリア選択が可能となり、将来への展望を持ちながら安心して働くことができる環境を整備することが重要である。
- 我が国が「人材希少社会」に入らる中で、全ての人が幸せを実感できる、人を財産として尊重する「人財尊重社会」を築いていく必要があり、「地方創生2.0の「基本的な考え方」」（令和6年12月24日新しい地方経済・生活環境創生本部決定）を踏まえ、楽しく働き、楽しく暮らせる場所として、若者や女性にも選ばれる地方を実現するため、地域の関係者や有識者が議論し、共に地域の働き方・職場改革等の推進に取り組む地域密着型の活動を促進し、先行可能な地域からの実践を支援する必要がある。
- この支援について、有識者を含めて検討し、関係行政機関で連携して実施するため、全世代型社会保障構築本部の下に、地域働き方・職場改革等推進会議を開催する。

## 取組の参加自治体

- 本取組に参画する自治体を募集した結果、全国68自治体（24県・44市町村）が取組に参加。

## 幹事会（サポートメンバー）

- 関係府省で連携して取組を進めるため、会議の下に、関係行政機関の職員で構成する幹事会を置く。

## スケジュール

- 4月25日（金）第1回会議開催
  - 9月29日（月）第2回会議開催
- ※春以降、各自治体における取組を順次実施。

### 推進会議のメンバー（◎：議長、○：副議長）

◎佐藤啓 内閣官房副長官（参）	猪熊律子 読売新聞東京本社編集委員室
○金子容三 内閣府大臣政務官（全世代型社会保障改革担当）	小安美和 ㈱ Will Lab代表取締役
古川直季 内閣府大臣政務官（新しい地方経済・生活環境創生担当、男女共同参画担当）	白河桃子 昭和女子大学客員教授、情報経営イノベーション専門職大学特任教授
神谷政幸 厚生労働大臣政務官	菅原茂 宮城県気仙沼市長
	平井伸治 鳥取県知事
	古屋星斗 リクルートワークス研究所主任研究員
	山本蓮 地方女子プロジェクト代表

### 幹事会のメンバー（◎：議長、○：副議長）

◎内閣官房全世代型社会保障構築本部事務局総括事務局長	厚生労働省大臣官房審議官（雇用環境、均等担当）
○内閣官房全世代型社会保障構築本部事務局審議官	厚生労働省大臣官房政策立案総括審議官（統計、総合政策、政策評価担当）（政策統括室長代理 併任）
内閣官房全世代型社会保障構築本部事務局審議官	内閣官房新しい地方経済・生活環境創生本部事務局参事官
内閣官房全世代型社会保障構築本部事務局企画官	内閣府男女共同参画局推進課長
内閣官房新しい地方経済・生活環境創生本部事務局審議官	厚生労働省大臣官房参事官（雇用環境政策担当）（雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室長併任）
内閣府大臣官房審議官（男女共同参画局担当）	



# 地域働き方・職場改革ネットワーク

～「魅力ある働き方・職場づくり」を起点とした地域社会の変革～

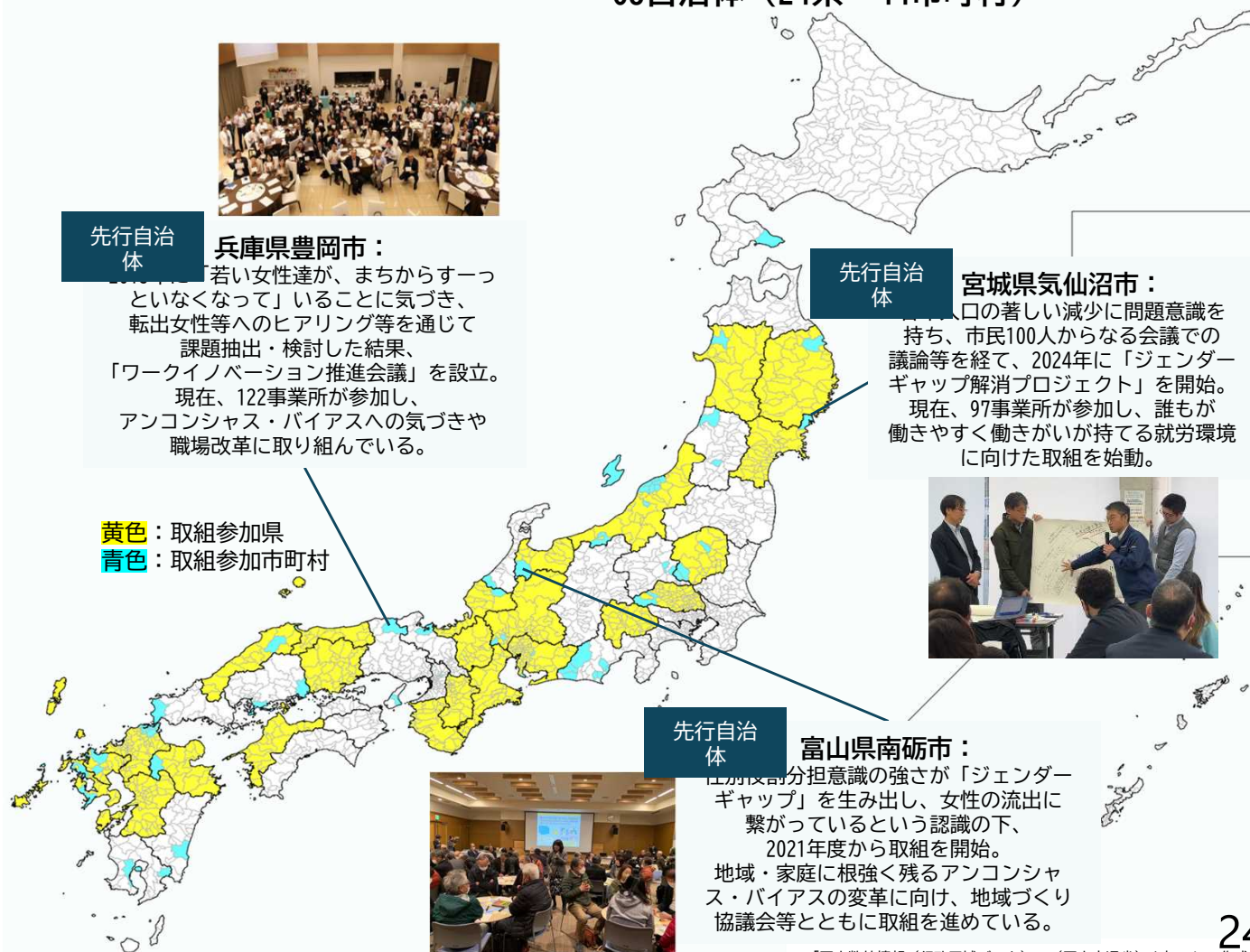
- 「若者や女性にも選ばれる地方」に向け、自治体が地元企業等に呼びかけて、地域社会のアンコンシャス・バイアスや「働き方の課題」を解決していく取組を始動。
- 68自治体（24県・44市町村）が参加し、「地域働き方・職場改革ネットワーク」を形成。先行自治体の成否両方の経験や有識者の知見の共有等により取組を加速し、全国的な波及を目指す。

	県（24）	市町村（41）	
北海道		函館市（北海道）	
東北	岩手県 秋田県 宮城県	久慈市（岩手県） 能代市（秋田県）	酒田市（山形県） 白鷹町（山形県）
関東	栃木県 埼玉県	足利市（栃木県） 佐野市（栃木県） 矢板市（栃木県）	秩父市（埼玉県） 桐生市（群馬県）
甲信越	新潟県 山梨県	新潟市（新潟県） 見附市（新潟県）	妙高市（新潟県） 佐渡市（新潟県）
東海	岐阜県 愛知県 三重県	大垣市（岐阜県） みよし市（愛知県） 南知多町（愛知県）	浜松市（静岡県） 焼津市（静岡県） 藤枝市（静岡県） 菊川市（静岡県） 牧之原市（静岡県）
北陸	富山県 福井県	加賀市（石川県） 勝山市（福井県）	
近畿	滋賀県 奈良県 和歌山県	舞鶴市（京都府） 洲本市（兵庫県）	門真市（大阪府）
中国	鳥取県 島根県 岡山県	境港市（鳥取県） 雲南市（島根県） 下関市（山口県）	呉市（広島県） 福山市（広島県）
四国	愛媛県		
九州・沖縄	福岡県 佐賀県 長崎県 熊本県 大分県	北九州市（福岡県） 唐津市（佐賀県） 武雄市（佐賀県） 長崎市（長崎県） 佐世保市（長崎県）	日田市（大分県） 宮崎市（宮城県） 鹿児島市（鹿児島県） 志布志市（鹿児島県）

	市町村（3）	
先行自治体	豊岡市（兵庫県） 南砺市（富山県）	気仙沼市（宮城県）

## 地域働き方・職場改革ネットワーク

68自治体（24県・44市町村）



## 労働局が「働き方の課題」への対応を支援します。

労働局は、様々な労働行政分野を総合的・一元的に運営しながら、地域に密着した行政を担う厚生労働省の地方機関です。仕事を探している方、働いている方、事業者の方などと広く接し、様々な相談に対応したり、課題の解決に取り組んでいます。

また、働く方を直接支援する第一線の機関として、職業安定・人材開発行政のハローワーク、労働基準行政の労働基準監督署、雇用環境・均等行政の雇用環境・均等部（室）を有しています。

今般、地域の「職場」に呼びかけて課題への気づき・対応を促し、若者・女性にとっての「職場」の魅力を高めることに取り組む自治体の皆さまと連携し、協力させていただければ幸いです。

自治体の皆さまの取り組み	労働局の協力が考えられる事項	
①調査、ヒアリング	・若者・女性活躍等に取り組む企業リストの提供 ・優良事例企業の情報提供 ・地域共同での職場情報（しょくばらぼ）の発信強化	
②セミナー、 ワークショップ	・女性活躍・就職支援等イベントの共同開催 ・若者・女性活躍等に取り組む企業リストの提供 ・職場における女性活躍の重要性や法に基づく行動計画（※）策定のポイントの解説	・女性活躍、労働時間の法制度・施策、採用についての説明講師の派遣 ・求人事業主等に対する自治体の取り組み周知・活用の働きかけ ・ハローワークにおける取り組みとの連携 ・地域共同での職場情報（しょくばらぼ）の発信強化
③フォーラム、 シンポジウム	・えるぼし・くるみん・ユースエールの取得のための働きかけ	※女性活躍推進法、次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画。常時雇用する労働者101人以上の企業は策定義務、100人以下の企業は努力義務とされています。
④コンサルティング	・働き方改革推進支援センターにおける個別企業に対する支援	・監督署における企業に対する相談対応・支援 ・地域の若者・女性のキャリア形成・リスクリング支援 ・求人事業主等に対する自治体の取り組み周知・活用の働きかけ
⑤好事例展開	・優良事例企業の情報提供	・求人事業主等に対する自治体の取り組み周知・活用の働きかけ
⑥補助金	・自治体で実施される補助金の趣旨・内容に合わせた説明会等での講師派遣	・求人事業主等に対する自治体の取り組み周知・活用の働きかけ ・ハローワークにおける取り組みとの連携
⑦協議体制、共同宣言	・協議体制等への労働局やハローワークの参画	
⑧その他（独自の企業認定・表彰等）	・自治体の企業認定を取得等した企業へのえるぼし・くるみん・ユースエールの取得のための働きかけ ・職場における女性活躍の重要性や法に基づく行動計画（※）策定のポイントの解説 ・女性活躍、労働時間の法制度・施策、採用についての説明講師の派遣 ・地域活性化雇用創造プロジェクト・地域雇用活性化推進事業の活用等支援	



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局・ハローワーク・労働基準監督署



# アンコンシャス・バイアスについて

- ◆ 固定的性別役割分担意識、とりわけ、女性の活躍を無意識に阻むアンコンシャス・バイアス（無意識の思い込み）が根深く存在。
- ◆ アンコンシャス・バイアスを背景に、勤続年数や管理職比率の差や、コース別雇用管理の下で男女の労働者の役割分担が定着している実態がある。

## 性別役割に対する考え

男性 上位10項目				女性 上位10項目			
回答者数：5452		(%)	(参考) 前回順位	回答者数：5384		(%)	(参考) 前回順位
1	男性は仕事をして家計を支えるべきだ	48.7	2	1	男性は仕事をして家計を支えるべきだ	44.9	2
2	女性には女性らしい感性があるものだ	45.7	1	2	女性には女性らしい感性があるものだ	43.1	1
3	女性は感情的になりやすい	35.3	4	3	女性は感情的になりやすい	37.0	3
4	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	34.0	3	4	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	33.2	4
5	育児期間中の女性は重要な仕事を担当すべきでない	33.8	5	5	女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い	27.2	—
6	女性は弱い存在なので、守られなければならない	33.1	—	6	女性は弱い存在なので、守られなければならない	23.4	—
7	男性は結婚して家庭をもって一人前だ	30.4	7	7	共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先すべきだ	21.6	5
8	男性は人前で泣くべきではない	28.9	6	8	デートや食事のお金は男性が負担すべきだ	21.5	10
9	女性は結婚によって、経済的に安定を得る方が良い	28.6	—	9	組織のリーダーは男性の方が向いている	20.9	8
10	共働きでも男性は家庭よりも仕事を優先すべきだ	28.4	8	9	大きな商談や大事な交渉事は男性がやる方がいい	20.9	8
11	家事・育児は女性がするべきだ	27.3	9	11	家事・育児は女性がするべきだ	20.7	7
14	家を継ぐのは男性であるべきだ	25.4	10	12	共働きで子どもの具合が悪くなった時、母親が看病するべきだ	20.3	6

## <職場における性別役割意識>



(資料出所) 令和4年度「性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に関する調査」(内閣府男女共同参画局)