

**新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2025 年改訂版**  
(令和 7 年 6 月 13 日閣議決定)

＜関係部分抜粋＞

**I. 賃上げと投資がけん引する成長型経済の実現**

**1. 成長型経済の起点となる実質賃金 1 %上昇のノルムの定着**

賃上げこそが成長戦略の要である。

新しい資本主義では、これまで、賃上げ・設備投資・スタートアップ育成・イノベーションのための施策に一体的に取り組むとともに、社会全体での賃上げの機運醸成に向けて粘り強く官民連携での取組を進めてきた。

今年の春季労使交渉に向けては、ベースアップを念頭に大幅な賃上げへの協力を呼び掛けるとともに、賃上げ環境の整備に加速して取り組んできた。

その結果、日本経済は、現在、33 年ぶりの高水準となった昨年を更に上回り、2 年連続で 5 %を上回る水準となっている春季労使交渉での賃上げ、過去最高水準の設備投資、600 兆円を超える名目 GDP など、30 年間の長きにわたるデフレ経済から完全脱却する歴史的チャンスを手に入れている。

我が国経済は、現在、「賃上げと投資がけん引する成長型経済」へと移行できるか否かの分岐点にあり、この成長型経済を実現するためには、現在の賃上げのすう勢が、我が国の雇用の 7 割を占める中小企業・小規模事業者、地方で働く皆様にも行き渡るように取り組むことで、賃上げを起点として、賃上げと投資の好循環を確実なものとし、さらに、その好循環の拡大と加速を図ることが重要である。

2029 年度までの 5 年間で、日本経済全体で、実質賃金で年 1 %程度の上昇、すなわち、持続的・安定的な物価上昇の下で、物価上昇を年 1 %程度上回る賃金上昇を賃上げのノルム（社会通念）として我が国に定着させる。

この賃上げのノルム（社会通念）の定着のため、今般、「新しい資本主義実行計画」を改訂し、賃上げと投資がけん引する成長型経済の実現に向けて、「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進 5 か年計画」の実行を通じた中小企業・小規模事業者の経営変革の後押しと賃上げ環境の整備、投資立国の実現、スタートアップ育成と科学技術・イノベーション力の強化、人への投資・多様な人材の活躍推進、資産運用立国の取組の深化、地方経済の高度化等に、官民が連携して取り組む。

**2. デフレ時代に固定化されたあらゆる制度の見直し**

日本経済を、賃上げと投資の好循環による成長軌道に確実に乗せていくためには、足元での円安等を背景としたコストプッシュインフレ・物価高への対応を進めるとともに、物価が上昇基調になったことを踏まえ、予算・税制における長年据え置かれたままの様々な公的制度について、国民生活へ深刻な影響が及ばないように、見直しを進める必要がある。すなわち、国が民間に賃上げと価格転嫁を呼び掛けるだけでなく、今こそ、国が賃上げと価格転嫁の先導役になり、日本経済を絶対にデフレ時代に後戻りさせることのないように、官の取組を進めなければならない。

この観点から、「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進 5 か年計画」において、①働き手の賃上げ原資を確保するための官公需における価格転嫁の徹底、②公定価格（医

療・介護・保育・福祉等）の引上げに取り組むとともに、政府自身が物価上昇を上回る賃金上昇の実現に向けて率先垂範すべく、③全府省庁における予算・税制に係る公的制度の基準額・閾値の総点検と見直しを進めることにより、官側の制度がデフレ時代から長年にわたり変更されずに固定化されていないか、それが成長型経済の実現を阻害することになっていないか、あらゆる角度から総点検し、デフレ時代に固定化されたあらゆる官側の制度の抜本見直しによる我が国のインフレへの対応力の強化を進める。また、官民で消費者のデフレマインドを払拭していく。

（略）

## **Ⅱ. 中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画の推進**

賃上げこそが成長戦略の要である。

2029 年度までの5年間で、日本経済全体で、実質賃金で年1%程度の上昇、すなわち、持続的・安定的な物価上昇の下で、物価上昇を年1%程度上回る賃金上昇を賃上げのノルム（社会通念）として我が国に定着させる。

特に、我が国の雇用の7割を占める中小企業・小規模事業者の経営変革の後押しと賃上げ環境の整備を通じ、全国津々浦々で物価上昇に負けない賃上げを早急に実現・定着させるため、2029 年度までの5年間で集中的に取り組む政策対応を「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画」の施策パッケージとして以下に示し、政策資源を総動員してこれを実行する。

具体的には、官公需も含めた価格転嫁・取引適正化、中小企業・小規模事業者の生産性向上、事業承継・M&A 等の中小企業・小規模事業者の経営基盤の強化に取り組むとともに、地域で活躍する人材の育成と処遇改善を進める。

取り分け、サービス業を中心に最低賃金の引上げの影響を大きく受ける、人手不足が取り分け深刻と考えられる12業種については、業種ごとに生産性向上の目標を掲げ、2029 年度までの5年間で集中的な省力化投資・生産性向上を実現するための「省力化投資促進プラン」を強力に実行する。

また、最低賃金については、適切な価格転嫁と生産性向上支援により、影響を受ける中小企業・小規模事業者の賃上げを後押しし、2020 年代に全国平均1,500円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続することとし、官民で、最大限の取組を5年間で集中的に実施する。

### **～国・自治体・業種ごとの価格転嫁状況の徹底的な可視化と改善～**

中小企業・小規模事業者の賃上げと経営変革の原資の確保のため、地方の中小企業・小規模事業者の需要の多くを占める自治体の官公需（17.4兆円（2023年度））及び国・独立行政法人等の官公需（11.0兆円）において、低入札価格調査制度・最低制限価格制度の導入・活用を進めるとともに、自治体における両制度の導入状況の可視化や重点支援地方交付金の徹底活用等を通じ、的確な発注手続の実施と徹底した価格転嫁を進める。また、価格転嫁率が低い業種を中心に、中小受託取引適正化法の執行強化及び労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針の徹底等により、原材料費やエネルギーコストの転嫁はもとより、労務費を含む価格転嫁の商習慣化を社会全体に定着させる。

### **～5年間60兆円の官民での生産性向上投資と全国2,000を超える者によるきめ細かな支援～**

2030 年度 135 兆円・2040 年度 200 兆円という新たな官民国内投資目標を必ず達成するため、その重要な担い手である中小企業・小規模事業者が、労働供給制約下においても省力化等を通じて生産性を向上させることができるよう、2029 年度までの5年間でおおむね 60 兆円程度（中小企業実態基本調査ベース）の生産性向上のための投資を実現する。このため、12 業種の「省力化投資促進プラン」の実行とともに、全国約 2,200 か所の商工会・商工会議所や中小企業団体中央会等でデジタル支援ツールも活用した全国規模でのサポート、全国約 500 機関の地域金融機関による賃上げ等に悩む中小企業・小規模事業者に対する政府の支援等の紹介やデジタル支援ツールを活用した支援、希望する中小企業・小規模事業者に対する専門家派遣や徹底した伴走支援、複数年にわたる生産性向上支援を通じて、おおむね 60 兆円の生産性向上投資を官民で実現する。

### ～336 万者の経営者全員がいつでも事業承継・M&A 等を相談できる支援体制の構築～

336 万者の中小企業・小規模事業者のうち、約 100 万者では経営者の年齢が 70 歳以上であり、こうした経営者の高齢化などを背景に黒字廃業も増加している現状を踏まえ、希望する全ての経営者が、自らの意向や経営基盤の状況に基づき、事業承継・M&A 等の選択肢も含めて先々の経営判断を計画的に行うことができる事業環境を整備する。

### ～地域で活躍する人材の育成と処遇改善～

国民生活を支えている就業人口の約 6 割を占める現場人材の持続的な賃上げを実現するためには、高度なスキルを身につけて生産性を高めつつ、処遇を含め、より魅力ある職業としていくことが必要である。アドバンスト・エッセンシャルワーカー（デジタル技術等も活用して現在よりも高い賃金を得るエッセンシャルワーカー）の育成や、AI 等の技術トレンドを踏まえた幅広い労働者のリ・スキリング、医療・介護・保育・福祉等の現場での公定価格の引上げに取り組むことを通じ、全国津々浦々のそれぞれの地域で、労働者個人が、自らの意思に基づき、活躍できる環境を整備する。

### ～地方創生のための地方での賃上げ環境整備の後押し～

「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進 5 か年計画」に定める、中小企業・小規模事業者の生産性向上、官公需の価格転嫁等について、都道府県・市町村が地域の状況に応じてきめ細かな賃上げ環境整備に取り組むことを、各種の交付金等を活用して、国としても後押しする。その際、地域の労使ともよくコミュニケーションを取って取組を進めることとする。

## 1. 官公需も含めた価格転嫁・取引適正化

これまでの官民の価格転嫁の取組により、価格転嫁率は徐々に上昇してきている。他方で、「価格転嫁が全くできない」と回答した企業も、その比率は減少しているものの残っており、価格転嫁対策等の取引適正化を更に徹底して進めることが必要である。また、中小企業・小規模事業者の稼ぐ力の源泉・生産性向上の鍵となる知的財産が大企業等との取引において適切に保護されることが重要である。

中小企業・小規模事業者が「成長型経済」の競争に向けた経営変革にチャレンジするためには、まず、積極的な賃上げと投資を可能とするだけの十分な原資を確保することのできる環境を整備する必要がある。

社会全体で適切な取引慣行の定着に向けて、労務費等の価格転嫁について、中小受託取引適正化法を踏まえた業所管省庁の執行体制強化や、労働基準監督署の活用等により、業種別・規模別での改善策の徹底を図るとともに、地方の中小企業・小規模事業者

にとって重要度の高い「官公需における価格転嫁のための施策パッケージ」を以下のとおり、新たに策定し、関係省庁一丸となってこれを強力に実行する。

また、中小企業・小規模事業者の稼ぐ力の源泉・生産性向上の鍵となる知的財産の保護の強化と活用促進に取り組む。

### **（１）官公需における価格転嫁策の強化**

地方部ほど官公需が都道府県 GDP に占める割合が高く、地方経済において官公需は重要な役割を果たしている。中小企業・小規模事業者の賃上げ・投資の原資の確保の観点から、関係省庁が連携し、総合的に取り組むため、「官公需における価格転嫁のための施策パッケージ」として、以下を強力に実行する。

#### **① 労務費等の価格転嫁の徹底**

官公需については、発注側の目線だけではなく、受注側の目線でも、その在り方が適切かを検証すべきであり、そうした観点から、官公需法に基づき閣議決定されている「中小企業者に関する国等の契約の基本方針」の中で実施が明記されている「物価上昇に伴うスライド対応」、「期中改定」等の対応の徹底を進める。自治体に対しても、同基本方針に沿った対応の徹底を図る必要があり、通知の発出にとどまらず、その結果のフォローを徹底する。

官公需における適切な価格転嫁の実施に向けて、国・独立行政法人等と自治体の双方が必要となる予算を確保する。

取り分け、義務的経費の物価上昇対応分については、概算要求段階を含む予算編成過程において的確な対応を行う。国立大学法人運営費交付金についても、現場の実情を踏まえて適切に対応する。自治体の財政負担については、的確に地方財政計画に計上し、その上で、適切に地方財政措置を実施するとともに、年度途中の対応のための重点支援地方交付金については、必要な事業者にできる限り広く行き渡るよう更なる活用を徹底するなど、適切な対応を実施する。これらの対応に当たっては、特に以下の点に留意して取組を進める。

- ・ 予算における単価等が、最低賃金の上昇やエネルギー代金の値上がりに対応できるようにする。発注における予定価格も同様な対応を行うとともに、前年度の低入札の価格が次年度の予定価格の検討のベースとなることは厳格に禁止する。
- ・ 契約後も、年度途中の物価上昇や最低賃金の上昇に適切に対応する。また、長期継続契約も含め、契約後の状況に応じて必要な契約変更を実施する。指定管理者制度においても、期中における様々な物価や最低賃金の上昇などを委託料に適切に反映する。その際、可能な限り手続の簡素化に努める。
- ・ 土地改良工事の場合は、受益者負担に配慮する。

さらに、一般廃棄物処理業等において、価格転嫁の重要性についての認識が十分に進んでいない自治体が多いとの指摘があることを踏まえ、政府が発出した価格転嫁の取組を自治体等に促す通知について、その更なる周知徹底及びフォローアップを行い、結果につなげていく。その際、業種ごとの価格交渉・価格転嫁の好事例の横展開等を図る。

#### **② 国・独立行政法人等の低入札価格調査制度**

低入札価格調査の対象となった事業のうち、失格となった事業が１％にも満たないなど、受注側の目線からは、低入札価格調査制度が機能していない。国・独立行政法人等において、低入札価格調査制度を適切に運用するように改め、また、工事以外の請負契約にも、その導入を拡大する。

また、同制度の調査対象となる契約は、おおむね予定価格の 60%未満の極めて低い入札率であり、原則的に失格とする。そうした運用見直しを実施しても、現状が改善されない場合、最低制限価格制度の導入も含めた抜本的改革も検討する。

加えて、同制度に基づく調査の中では、最低賃金の支払、社会保険などの法定福利費、履行計画書、配置人数、応札した価格での積算書などの調査を徹底するとともに、調査実施後の点検についても、大幅に強化する。

低入札価格調査制度の設定基準について、各種法令を遵守できる適正な率を業種ごとに検証し、同種の発注について同様の取扱いを徹底する。

### ③ 自治体の低入札価格調査制度・最低制限価格制度

低入札価格調査制度・最低制限価格制度について、工事関係以外では、制度未導入の自治体が非常に多く、特に市町村においては、約 7 割で未導入となっている。

また、未導入の理由について、「必要性を認識していない」と回答する自治体が多いのも大きな問題との指摘がある。これを踏まえ、特別な理由がない限り、発注に際しては最低制限価格制度等を付す運用を徹底する。そうした運用見直しを実施しても、現状が改善されない場合、制度面での抜本的改革も検討する。

また、自治体における両制度の導入状況について、一覧性を持って可視化する。

工事関係での速やかな導入の徹底に加え、工事契約以外の請負契約にも拡大する。

最低制限価格制度等の設定基準について、各種法令を遵守できる適正な率を業種ごとに示し、統一的な基準を作成する。

「下請かけこみ寺」において、中小企業・小規模事業者等からの官公需に関する苦情や相談を積極的に受け付けることや、個々の相談概要を総務省と共有して対応状況を確認する仕組み等を設けることに加え、各自治体において適切に対応されるよう、的確な助言・指導を実施する。

各市町村における基準値等について、都道府県で一定の方向付けを行うなど、マンパワ一的にも厳しい市町村現場を支えられるよう、仕組みを見直す。

### ④ 的確な発注のための具体的な取組

官公需において、緊急時対応のための地域要件の設定や、新技術を使って工期を短くするといった、価格以外の要素を評価する取組を徹底する。

スライド条項やキャンセルポリシー等の契約約款のひな型を作成・周知する。オープンカウンター方式を採用する場合は、適切な地域要件を付すとともに、提出された見積書等に記載された価格が契約履行に支障を来すような著しく低い価格となっていないか等を確認する。

有資格者に見合った適切な公共工事設計労務単価の設定を行う。また、改正建設業法に基づく「労務費の基準」について、交通誘導警備員を含む幅広い職種について作成することを検討する。

あわせて、各分野の様々な課題に真摯に向き合い、的確な対応を進める。

- ・ 燃料小売業において、石油組合と災害協定を締結している国等又は地方公共団体について、当該石油組合との随意契約が可能であり、国は積極的にこの制度を活用するとともに、自治体にも積極的な活用を促す。
- ・ 警備業・ビルメンテナンス業において、分離発注を徹底する。
- ・ 警備業において、危険業務などの警備業務の割増加算をルール化する。
- ・ 印刷業において、国の契約形態の多くが物品購入契約となっているが、これを請負契約とする。

- ・ 印刷業において、コンテンツ版バイ・ドール契約を徹底する。
  - ・ 電気の託送料金に関するレベニューキャップ制度において、国の承認後の状況の変化に応じて必要な費用（レベニューキャップ）を適切に変更する。
  - ・ NPO 等への委託に係る間接事務費について、事業の内容に応じ適切に設定する。
- また、容器包装リサイクル法に基づくプラスチック製容器包装の入札制度について、その見直しの要否の検討を含め、的確な対応を進める。

## **（２）労務費等の価格転嫁の更なる推進**

近年、労務費を含む中小企業・小規模事業者の価格転嫁率は全体では改善傾向にあるが、業種別に見ても、例えばトラック運送・広告・放送コンテンツ等の業種を始めとして更なる改善が必要であり、同時に、中小企業間や中小企業・小規模事業者間の価格転嫁も課題である。業種ごとに様々なサプライチェーンの形態が存在することにも鑑み、業所管省庁において労務費等の価格転嫁の進捗を業種別にきめ細かに把握するとともに、中小企業間、中小企業・小規模事業者間の取引への対応を含めて更なる取引適正化を推進する。

### **① 中小受託取引適正化法の執行強化のための体制強化と対応厳格化**

取引先との協議を適切に行わない代金額の決定を禁止するなどの措置を講じるとともに、業所管省庁に指導・助言の権限を新たに付与する、下請法改正法（中小受託取引適正化法）の成立を受け、その施行に向けて、公正取引委員会の体制を抜本強化するとともに、中小企業庁・業所管省庁との連携体制を早期に構築し、各業所管省庁においても、同法に基づく検査や問題事例への対応を適切に実施できるよう、執行体制の抜本強化を図る。

取り分け、価格転嫁率が平均よりも低い業種を中心に業所管省庁において徹底的に業種別の価格転嫁状況の改善を図るため、中小企業庁による下請Ｇメン、公正取引委員会による優越Ｇメンといった省庁横断的な執行体制の強化に加え、中小企業庁・公正取引委員会から具体的な執行・業務のノウハウの共有を行った上で、業種別のＧメン等を通じた取引環境改善の枠組みを価格転嫁率が低く課題の多い業種を所管する業所管省庁全体へと広げる等、十分な規模での執行体制を構築する。

中小企業の取引適正化を一層推進するため、中小受託取引適正化法違反により勧告を受けた企業には、行為の内容や中小企業との取引への影響等の観点に留意しつつ、補助金交付や入札参加資格を停止する方策を検討し、措置していく。

### **② パートナーシップ構築宣言の更なる拡大と実効性確保**

パートナーシップ構築宣言を行った企業数は本年５月には約７万社に増加し、その全ての宣言企業が、それぞれの受注先の８割以上から価格協議に応じたと評価されている。他方で、業界によっては同宣言が浸透していないことから、取引適正化に関する自主行動計画を制定している各業界団体の役員企業に対して宣言を働き掛けるとともに、生産性向上関連の補助金における加点措置を拡充すること等により、宣言の更なる拡大を図る。また、一部の企業は問題となり得る行為を受注先から指摘されている点も踏まえ、宣言内容に違反する企業の宣言掲載を取りやめ、一定期間、生産性向上関連の補助金における加点措置や賃上げ促進税制の対象から除外するといった対応等により、宣言の実効性確保に取り組む。

### **③ 「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」のサプライチェーン全体**

## への徹底

労務費転嫁指針は徐々に浸透してきているものの、労務費転嫁指針の認知度が半数にも達していない状況を踏まえ、コストに占める労務費の割合が高い、あるいは、労務費の転嫁率が低いといった、特に対応が必要な重点 22 業種については、サプライチェーンの深い層まで労務費転嫁指針の遵守が徹底されているかを重点的に確認し、必要に応じ更なる改善策を検討するとともに、更なる周知徹底に取り組む。

### ④ サプライチェーンの深い層まで労務費等の価格転嫁を浸透させるための労働基準監督署の活用

労務費等の価格転嫁の必要性を中小企業・小規模事業者間の取引を含めてサプライチェーンの深い層の経営者にまで浸透させるため、新たに、労働基準監督署（全国で 321 か所）が、企業への監督指導等の機会を捉え、労務費転嫁指針の活用や公正取引委員会・中小企業庁等の窓口の活用も含め、中小企業・小規模事業者の賃上げの原資の確保に向けた働き掛けを実施する。

### ⑤ 官民でのデフレマインドの払拭

我が国でも、この 20 年間で「自分が気に入った付加価値には対価を払う」、「購入する際に安さよりも利便性を重視」といった価格よりも付加価値を重視する消費者は徐々に増加している。小売業・サービス業などでの価格転嫁を進めていくためにも、「良い物・良いサービスには適正な良い値がつく」ということが社会全体の意識として受け入れられるよう、官民で消費者のデフレマインドを払拭していくため、消費者への周知・啓発を行う。

### （３）中小企業・小規模事業者の知的財産の保護の強化

中小企業庁の調査によると、利益の主な使い道として「研究開発」を挙げる中小企業は売上高を大きく成長させる傾向にある。他方で、大企業等との取引関係の中で中小企業・小規模事業者が知的財産侵害を受けるケースも見られることに鑑み、政府全体で中小企業等の知財経営リテラシーの向上や、侵害抑止強化に向けた制度の構築に取り組む。また、公正取引委員会においては、実態調査と、その結果を踏まえた適切な知的財産取引のための独占禁止法上の指針の策定と遵守徹底に取り組む。加えて、中小企業・小規模事業者への知財の活用促進により、その「稼ぐ力」を高めていくため、知財経営支援ネットワーク（特許庁、工業所有権情報・研修館、日本弁理士会、中小企業庁が、日本商工会議所と連携して中小企業・小規模事業者を知財の観点から支援する枠組み）を通じた好事例の創出や伴走支援、知財経営支援人材の育成等も併せて実施していく。

## 2. サービス業を中心とした中小企業・小規模事業者の生産性向上

足元では企業の人手不足感はバブル期以来の高水準まで増加しており、特に国内の雇用の 7 割を支える中小企業・小規模事業者、同じく雇用の 7 割を支えるサービス業で深刻な状況である。今後も我が国の生産年齢人口は減少し、労働供給制約がますます厳しくなることが見込まれる一方で、いまだ十分な省力化投資やデジタル化が進んでいない現状を踏まえ、労働供給制約下であっても中小企業・小規模事業者が付加価値の向上を実現できるよう、本年から 2029 年度までの 5 年間を集中取組期間として、省力化投資・デジタル化投資を通じた、生産性向上を集中的に後押しする。

取り分け生産性向上の必要が大きい「最低賃金引上げの影響を大きく受ける業種」や「人手不足が深刻な業種」について、業種別の「省力化投資促進プラン」を新たに策定

した。この中で、業種ごとの生産性向上の目標を設定するとともに、2029 年度までの 5 年間で集中取組期間として、業種の特徴を踏まえたきめ細かな対応や支援策の充実、全国的なサポート体制の整備に取り組む。

また、成長志向の中小企業・小規模事業者が、自社の付加価値向上のための投資に積極的に取り組むことができるように取組を強化する。

### **（１）業種別の「省力化投資促進プラン」の実行**

サービス業を中心に、最低賃金引上げの影響を大きく受ける、人手不足が取り分け深刻と考えられる 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）については、その生産性を向上させる必要性が一層高いことに鑑み、各業所管省庁において、官民での取組の目標と具体策を「省力化投資促進プラン」として公表する。

ここで定める目標は、我が国の生産年齢人口が減少し、労働供給制約が今後ますます厳しくなる中であっても、地域経済を支える中小企業・小規模事業者が成長し続けていくために政府が目指すべきものであり、これに向けた集中的な省力化投資・デジタル化投資等を後押しする。

同プランの中では、こうした業種の多くがサービス業であることを踏まえ、各業所管省庁が業種ごとの課題や優良事例を捉えて、きめ細かに各業種の生産性向上を後押しするとともに、全国的なサポート体制を整備する。

全国の中小企業・小規模事業者にとって具体的に何をすれば投資・業務プロセスの見直し等による生産性向上の効果を得られるかについて、指導やアドバイスの体制の充実を行うとともに、分かりやすい周知と普及啓発に努め、全国の中小企業・小規模事業者の現場への浸透を図る。

その際、生産性向上の促進には業種ごとに業務プロセスを踏まえた実態把握が不可欠である。各業種の優良事例や効果的な省力化投資のポイントを踏まえ、i) 各業種のフロントヤードでの業務効率化の鍵となる製品・システムの導入促進、ii) 各業種の実情に応じたバックオフィスでのデジタルツールの導入促進を後押しするとともに、一部の先行企業が実施している先駆的な省力化の取組を業界全体に横展開・浸透させていく方策も含め、2029 年度までを中心とするロードマップに基づき、着実に取組を実施する。

省力化投資の知識・経験の不足が、中小企業・小規模事業者の省力化投資のボトルネックになっている。「業務の標準化が難しい」という中小企業・小規模事業者の声も踏まえ、サービス業も含めて、業所管省庁として、省力化投資の前提となる業務プロセスの見直しの支援や、業界内での業務・規格の標準化などの取組を支援していく。あわせて、必要となる制度・規制の見直しや、地域での省エネルギー化の取組を進めていく。

業種ごとの特徴を踏まえ、生産性向上支援策と官公需も含めた価格転嫁・取引適正化を両輪で進めることが重要であることを踏まえて対応を進める。

なお、各業種で設定されている生産性目標は、省力化投資を中心としつつ、本施策パッケージの「1. 官公需も含めた価格転嫁・取引適正化」、「3. 事業承継・M&A 等の中小企業・小規模事業者の経営基盤の強化」等を含めた総合的な取組により達成を図るものである。

今後の対応として、業種別の省力化投資の規模や市場規模の把握、関連する補助金や融資等の実態や効果の分析、中小企業・小規模事業者による過剰投資を招かないような効果的な情報提供を行う。これも含めて、省力化投資促進プランの策定と実行のための

関係府省連絡会議において、施策の継続的な進捗管理とそれも踏まえた内容の充実を図る。

同時に、省力化投資促進プランの対象業種のみならず、幅広く、中小企業・小規模事業者の成長投資の後押し、販路開拓・海外展開の促進、マッチングの強化等を通じた中小企業・小規模事業者の挑戦支援を進めるとともに、地域における消費の活性化等を通じ地域経済の好循環を図る。

## **（２）全国的なサポート体制を通じた業種別の「省力化投資促進プラン」の徹底的な伴走支援と業種横断的な支援の充実**

特に地方のサービス業や小規模な企業にとっては、生産性向上に向けた取組を行うためのノウハウ・人的資源・資金面での経営基盤が不足していること、また、現在の政府の支援策へのアクセスや申請時の事務的負担にも課題がある点を踏まえ、全国的に、希望する中小企業・小規模事業者に徹底的に伴走支援を行う新たなサポート体制を整備することを検討する。その際、「中小・地域金融機関向けの総合的な監督指針」等においても、人手不足の影響等により厳しい環境に置かれた事業者等を下支えし、地域経済の回復・成長に貢献することは、地域金融機関自身の事業基盤の存立にも関わる重要な役割と位置付けられていることを踏まえ、地域金融機関が付加価値の高いコンサルティング機能を提供し、中小企業・小規模事業者の省力化投資を支援するよう促す。

カタログ式・オーダーメイド式の省力化投資補助金について、広く各業種や地方の中小企業・小規模事業者が利用できるよう、引き続き運用を改善するとともに、支援メニュー等の拡充を行う。また、業務改善助成金、各業種での設備投資等を支援する補助金等の強化を図る。あわせて、生産性革命推進事業（ものづくり補助金、ＩＴ導入補助金、事業承継・Ｍ&Ａ補助金、小規模事業者持続化補助金、成長加速化補助金）や新事業進出補助金等の強化を図る。

また、警備業等のその他の業種についても、人手不足等の実態や動向を踏まえ、省力化投資・デジタル化投資等の課題・効果を業所管省庁を中心に検討した上で、省力化投資促進プランの対象業種に追加する。

## **（３）12業種における省力化投資の具体策**

### **①飲食業**

#### **i) 目標**

飲食業の労働生産性を 2029 年度までに 35%向上することを目指す（2024 年度比・名目値）。

#### **ii) 課題と省力化事例**

飲食業は、約 400 万人の雇用を創出しているが、パート・アルバイトの割合が多く、中小企業がほとんどを占めている。人手不足も、調理・接客・店舗管理の全ての工程で顕著であり、特に店舗管理を担う店長等の不足が深刻である。一方、調理工程では、調理・食器洗浄ロボット、接客工程では、モバイルオーダー・セルフレジ、配膳・下膳ロボット、店舗管理工程では、在庫・販売・人事管理のＩＴツールの導入により省力化を実現する優良事例もある。

#### **iii) 省力化促進策**

- ・規模や業態に応じた細やかな省力化の指針や優良事例等をまとめたガイドブック（業界行動計画）を 2025 年度中に策定する。また、生産性向上に資する取組を積極的に行っている飲食業者を表彰する。
- ・さらに、中小企業省力化投資補助金、ＩＴ導入補助金や、「賃上げ」支援助成金パ

パッケージ等の活用を推進する。あわせて、日本政策金融公庫における設備投資への資金繰り支援の活用も推進する。

iv) サポート体制

施策の事業者への周知及び省力化に取り組む事業者のサポート体制として、農林水産省と厚生労働省が連携し、新たに日本食品衛生協会等の協力も得ることで、これまで国としてのアプローチが弱かった中規模事業者層も含め、支援策の徹底的な周知を図る。

v) 主な KPI

2025 年度中に、約 40 万者の飲食業を営む企業の 7 割に支援策を周知する。また、2030 年までに、生産性を向上する等、「持続的な食料システムの確立に向けた取組を促進する事業活動計画」の認定を累計 100 件行う。

## ②宿泊業

i) 目標

宿泊業の労働生産性を 2029 年度までに 35%向上することを目指す（2024 年度比・名目値）。

ii) 課題と省力化事例

宿泊業は、長期的に人手不足状態が続いており、直近では、観光需要の回復等に伴い人手不足感が更に高まっている。また、小規模事業者が多く省力化が十分に進んでいない傾向がある。一方、リアルタイムでどこからでも予約情報の確認ができ、会計との連携など全体の業務フローを効率化する PMS（予約等管理システム）やフロント業務の作業負担を削減する自動チェックイン機の導入により省力化を実現する優良事例も存在する。

iii) 省力化促進策

- ・優良事例の横展開を具体化する施策として、観光地・観光産業における人材不足対策事業（設備投資補助）の活用も推進する。また、自動チェックイン機器等を通じた情報の照合による本人確認により、従業員との面接を不要とする旅館業法におけるフロント規制の緩和（2025 年 3 月通知改正）により省力化を推進する。
- ・さらに、中小企業省力化投資補助金、IT 導入補助金や、「賃上げ」支援助成金パッケージ等の活用を推進する。あわせて、日本政策金融公庫における設備投資への資金繰り支援の活用も推進する。

iv) サポート体制

施策の事業者への周知及び省力化に取り組む事業者のサポート体制を、自治体、関係省庁、宿泊事業者団体等と連携して構築する。さらに、各都道府県の生活衛生営業指導センターにおいて、専門家による伴走型の相談支援を実施する。

v) 主な KPI

2025 年度から 2029 年度において、補助制度活用件数を年 900 件、施策ホームページ閲覧数を年 40 万 PV、説明会・相談会の参加人数を年 500 人達成する。

## ③小売業

i) 目標

小売業の労働生産性を 2029 年度までに 28%向上することを目指す（2024 年度比・名目値）。

ii) 課題と省力化事例

小売業は労働集約的な産業であり、生産性も他業種と比べて低い。接客対応やレジで

の精算、店内清掃等の店舗運営に大きく人手を要しているのが現状である。一方、POSレジ、シフト管理など、DX推進に向けた基盤整備を進めたり、掃除ロボットや遠隔接客システムを活用したり、省力化を実現したりする優良事例もある。

#### iii) 省力化促進策

- ・優良事例の横展開を具体化する施策として、IT導入、外注、協働、人的投資等の省力化に関する取組に関する、分かりやすく、きめ細かな優良事例集を作成する。さらに、業界団体とも連携した情報共有体制や説明会、セミナー等の開催や、業界紙等の広報チャネルの活用により優良事例の情報提供・横展開を実施する。
- ・さらに、中小企業省力化投資補助金、IT導入補助金や、「賃上げ」支援助成金パッケージ等の活用を推進する。

#### iv) サポート体制

施策の事業者への周知及び省力化に取り組む事業者のサポート体制として、複数の業界団体等を通じて情報提供を実施する。また、中小企業支援機関等によるプッシュ型支援と、アドバイザーの伴走による専門的支援の組合せにより、業界団体に属さない中小・小規模事業者を含め、幅広い事業者にアプローチする。

#### v) 主な KPI

2026 年度以降、業界団体等との懇談会を年に 5 回程度行い、各回延べ約 4,300 社に適時情報発信する。補助制度活用件数を年 1,000 件達成する。

### ④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）

#### i) 目標

生活関連サービス業のうち、理容業、美容業、クリーニング業の労働生産性を 2029 年度までに 29%向上し、冠婚葬祭業の労働生産性を 2029 年度までに 24%向上することを旨とする（2024 年度比・名目値）。

#### ii) 課題と省力化事例

理容業、美容業、クリーニング業においては、中小零細企業や個人・家族経営が多く、経営者の高齢化が進んでおり、自動券売機、POS レジや、会計管理システム等の導入により、できる限り店舗の運営管理業務を中心に省力化を推進し、付加価値の高い施術やサービスに注力できる環境整備が必要である。また、冠婚葬祭業においても、顧客、受注、請求、入金等の情報をシステムで一元管理することで、コアとなる接客以外の事務作業の省力化が必要である。

#### iii) 省力化促進策

- ・優良事例の横展開を具体化する施策として、冠婚葬祭業においては、IT導入等の省力化の取組に関するきめ細かな事例集を作成し、業界団体とも連携した説明会等の開催等により優良事例の情報提供・横展開を実施する。
- ・さらに、中小企業省力化投資補助金、IT導入補助金や、「賃上げ」支援助成金パッケージ等の活用を推進する。あわせて、日本政策金融公庫における設備投資への資金繰り支援の活用も推進する。

#### iv) サポート体制

施策の事業者への周知及び省力化に取り組む事業者のサポート体制として、業界団体等を通じた情報提供を実施する。また、中小企業支援機関等によるプッシュ型支援と、アドバイザーの伴走による専門的支援の組合せにより、業界団体に属さない中小・小規模事業者を含め、幅広い事業者にアプローチする。理容業、美容業、クリーニング業では、生活衛生営業指導センターを中心に、専門家による伴走型の相談支援を実施する。

#### v) 主な KPI

2025 年度から 2029 年度にかけて、理容業、美容業、クリーニング業では、省力化支援施策に関するセミナー等を年 250 回開催する。また、伴走型の相談支援を年 1,000 件実施する。冠婚葬祭業では、補助制度活用件数を年平均 110 件以上とする。

### ⑤その他サービス業（自動車整備業、ビルメンテナンス業）

#### i) 目標

自動車整備業の労働生産性を 2029 年度までに 25%向上することを目指す（2024 年度比・名目値）。また、ビルメンテナンス業の労働生産性を 2029 年度までに 25%向上することを目指す（2024 年度比・名目値）。

#### ii) 課題と省力化事例

自動車整備業においては、専門学校への入学者が 20 年で半減し、人手不足と高齢化が進展し、省力化が急務である。対応策として、システム導入による入庫・作業管理、スキャンツールによる故障探求の効率化等が有効である。ビルメンテナンス業においては、清掃作業を行う従事者が 8 割を占める労働集約型産業であり、心理的・肉体的負担から人手不足が続き、省力化投資の後押しが必要である。対応策として、ロビー等の面積が広く平らな区画は清掃ロボットに任せることや、現場作業やパート従事者の出退勤を効率的に管理する勤怠管理システムの導入が有効である。

#### iii) 省力化促進策

- ・優良事例の横展開を具体化する施策として、自動車整備業では、スキャンツール補助金の活用を推進する。また、柔軟な人材育成・配置を可能とするため、自動車整備士資格の実務要件の見直し等を進める。ビルメンテナンス業では、省力化の好事例集の発行や、省力化に関するイベント等の優良事例の横展開を支援する。
- ・さらに、中小企業省力化投資補助金、IT 導入補助金や、「賃上げ」支援助成金パッケージ等の活用を推進する。

#### iv) サポート体制

施策の事業者への周知及び省力化に取り組む事業者のサポート体制について、自動車整備業においては、業界団体に補助金の周知・相談を行うアドバイザーを設置し、省力化投資に資する支援措置を全ての事業者にも周知し、その利用を促す。ビルメンテナンス業においても、業界団体と連携し、各種補助金等に関する情報提供を行い、業界団体の広報チャネルから効果的に周知を行う。

#### v) 主な KPI

2029 年度までに、自動車整備業では、スキャンツール導入率を 100%にする。

2025 年度から 2029 年度までにおいて、ビルメンテナンス業では、オンラインセミナーの延べ接続数を年 2,800 回とする。

### ⑥製造業

#### i) 目標

製造業の労働生産性を 2029 年度までに 24%向上することを目指す（2024 年度比・名目値）。

#### ii) 課題と省力化事例

繊維工業、プラスチック製品製造業、食品製造業等の一部の製造業では、中小企業の割合が高く、労働集約的な業態であることから、全産業平均よりも労働生産性が低い状況である。一方、ロボット導入による省力化や IoT システム導入による稼働状況の見える化・稼働率の向上等の製造工程の効率化や会計システム導入による管理業務の効

率化などの省力化の優良事例がある。

#### iii) 省力化促進策

- ・優良事例の横展開を具体化する施策として、中小企業省力化投資補助金、ＩＴ導入補助金や、「賃上げ」支援助成金パッケージ等の活用を推進する。また、現場のニーズに合わせた多品種少量生産に対応するロボットの開発支援を行う。さらに、ものづくり白書、中小企業白書において優良事例を紹介する。
- ・さらに、中小企業省力化投資補助金、ＩＴ導入補助金や、「賃上げ」支援助成金パッケージ等の活用を推進する。

#### iv) サポート体制

施策の事業者への周知及び省力化に取り組む事業者のサポート体制について、複数の業界団体等を通じて情報提供を実施する。また、業界団体に属さない事業者に対しても、取引適正化の業界への働き掛けや、特定技能制度を担う民間団体を通じた生産性向上等の条件付けなど、多方面からアプローチを実施する。さらに、食品製造業においては、食品企業、機械メーカー、研究機関等から構成される「食品企業生産性向上フォーラム」を通じて、施策情報をきめ細かく発信し、トータルでサポートする体制を構築する。

#### v) 主な KPI

2025 年度から 2029 年度までにおいて、ＩＴ導入補助制度活用件数を年平均 7,500 件以上とする。2030 年までに「食品企業生産性向上フォーラム」会員企業数を 9,000 社とする。

## ⑦運輸業

#### i) 目標

運輸業の労働生産性を 2029 年度までに、鉄道分野 18%、自動車（物流）分野 25%、自動車（旅客運送）分野 26%、水運分野 22%、造船・船用工業分野含む輸送用機械器具製造業分野 21%向上することを目指す（2024 年度比・名目値）。また、航空分野では、2029 年度までに労働生産性を 5%向上することを目指す（2024 年度比・実質値）。

#### ii) 課題と省力化事例

運輸業はいずれの分野においても人手不足が深刻化しており、自動車（物流・旅客運送）分野においては、中小企業が多く、帳簿等を紙で管理していたり、配車計画や運行ルートを手書きで作成したり、ＤＸ化が遅れている。一方、乗務員及び管理者の業務負荷を軽減する運行管理、乗務日報自動作成、勤務管理のシステムや、配車アプリ、キャッシュレス決済の導入や庫内作業の効率化に資する自動化機器により、省力化を実現する優良事例も存在する。

#### iii) 省力化促進策

- ・優良事例の横展開を具体化する施策として、運送事業者や物流事業者について、業務効率化等に資するシステム・設備の導入支援を継続する。また、業界団体による事業者向けセミナー等を通じて優良事例の情報提供・横展開を実施する。
- ・さらに、中小企業省力化投資補助金、ＩＴ導入補助金や、「賃上げ」支援助成金パッケージ等の活用を推進する。

#### iv) サポート体制

施策の事業者への周知及び省力化に取り組む事業者のサポート体制として、省力化ニーズのある事業者に支援が行き届くよう、国土交通省本省・運輸局・支局が一体となり、全国各地における幅広いサポート体制を構築するとともに、専門家による相談・助言対応も含めたＤＸ化の支援を実施する。

#### v) 主な KPI

鉄道分野では、2029 年度において、省力化・効率化の取組を行う中小鉄軌道事業者の割合を工務部門 50%、電気部門 45%にする。自動車（物流・旅客運送分野）では、DX 等により業務の効率化を図る。海事分野では、関係団体との説明会等において事業成果や優良事例を周知する。航空分野では、毎年、省力化投資に係る支援制度や優良事例の説明会を実施する。

### ⑧建設業

#### i) 目標

建設業の労働生産性を 2029 年度までに 9 %向上することを目指す（2024 年度比・実質値）。

#### ii) 課題と省力化事例

建設業は、他産業と比較して労働生産性が低い水準にとどまっており、また、就業者の高齢化が進行していることから、将来的な人手不足を見込んだ労働生産性の向上が喫緊の課題となっている。さらに、中小建設業者における ICT 活用は依然として課題がある状況である。一方、ウェアラブルカメラを用いた遠隔監視による労務・安全管理、ドローンによる測量等の導入による現場業務の省力化、就業管理、工事原価作成等のシステムの導入によるバックオフィス業務の省力化を実現する優良事例もある。

#### iii) 省力化促進策

- ・優良事例の横展開を具体化する施策として、ICT 活用の際の基本的な考え方や留意すべき点をまとめた指針（ICT 指針）及び優良事例集（ICT 事例集）を建設業者に広く周知する。また、ICT を活用した迅速かつ効率的な応急復旧体制構築の補助事業の活用を推進することにより、建設業における ICT 活用の理解増進・普及拡大を図る。あわせて、技術者の専任義務の緩和等による、人員配置の合理化措置について周知を行い、施策の活用促進を図る。
- ・さらに、中小企業省力化投資補助金、IT 導入補助金や、「賃上げ」支援助成金パッケージ等の活用を推進する。

#### iv) サポート体制

施策の事業者への周知及び省力化に取り組む事業者のサポート体制について、政府は関係機関と連携し、ICT 活用を積極的に促進するための各種施策を実施し、自治体は、建設業者に対し ICT 活用の指導・助言等を行い、関係団体においては、政府・自治体による施策も活用し、積極的な ICT 活用を行うとともに、現場ニーズについて整理・集約し、関係者全体で省力化を目指す体制を構築する。

#### v) 主な KPI

2029 年度までに年間実労働時間（1 人当たり）を全産業平均並みまで減少させる（2023 年度の建設業は 2,018 時間に対し全産業は 1,956 時間）。また、説明会を通じ建設業者に対し省力化投資を促進するための支援施策や優良事例について周知を行う。

### ⑨医療

#### i) 目標

労働生産性の向上の取組により、医師・看護師等の時間外労働の削減、合理的な配置基準の見直しを目指す。また、2020 年代に最低賃金 1,500 円という政府目標はもとより、持続的な賃上げにつなげていく。

#### ii) 課題と省力化事例

85 歳以上を中心に高齢者数は 2040 年頃のピークまで増加すると見込まれる。また、

生産年齢人口の減少に伴い、医療従事者の確保は更に困難となることが見込まれるため、働き方改革等による労働環境の改善や、医療ＤＸ、タスクシフト・シェア等の省力化の取組を着実に推進していくことが重要となる。

#### iii) 省力化促進策

- ・省力化を具体化する施策として、看護業務の効率化に資する電子カルテへの音声入力及びバイタルサイン値等の自動反映、インカム等の導入支援、医師の労働時間の短縮に資する ICT 機器の導入支援、中小・小規模事業者に対する IT 導入補助金の活用を進めていく。また、電子カルテ情報の標準化等の医療ＤＸ推進のための情報基盤の整備を進めるとともに、医療現場のニーズに即したサービスの技術開発や、医療負担の軽減に資するものを含む医療機器等の開発・実装を推進する。さらに、看護業務の効率化の優良事例集の充実を図る。

#### iv) サポート体制

施策の事業者への周知及び省力化に取り組む事業者のサポート体制について、各都道府県に設置された医療勤務環境改善支援センターに、労務管理や医業経営の専門家であるアドバイザーを配置し、省力化の取組に関する助言や、公的支援、優良事例の紹介等を行う。

#### v) 主な KPI

2030 年までに、おおむね全ての医療機関において必要な患者の医療情報を共有するための電子カルテの導入を目指す。2029 年度までに長時間労働となる医療機関に勤務する医師の時間外労働の目標時間数を 1,410 時間にする（現状は 1,860 時間）。

### ⑩介護・福祉

#### i) 目標

労働生産性の向上の取組により、介護分野では、老人保健施設、介護老人福祉施設、特定施設入居者生活介護指定施設で、2029 年までに 8.1%、2040 年までに 33.2%の業務効率化を目指す。障害福祉分野では、ICT 活用等により業務量の縮減を行う事業所の比率を 2029 年に 90%以上を目指す。また、2020 年代に最低賃金 1,500 円という政府目標はもとより、持続的な賃上げにつなげていく。

#### ii) 課題と省力化事例

介護分野では、サービス需要が高まる一方、生産年齢人口が急速に減速していくことが見込まれる中、テクノロジー等を活用し、職員の業務負担軽減やケアの質の向上に資する生産性向上の重要性が高まっている。また、障害福祉分野では、人手不足が恒常化しているところ、提供するサービスが多様で、かつ小規模な事業所も多く、介護分野に比べて生産性向上の取組が遅れているのが現状である。両分野共に、インカムを活用したコミュニケーションの効率化、音声入力による記録、見守りセンサー、移乗支援機器等の介護テクノロジーの活用等の省力化の優良事例がある。

#### iii) 省力化促進策

- ・介護テクノロジー導入支援事業等の活用を推進する。また、優良事例の横展開を具体化する施策として、介護分野における生産性向上ガイドラインをセミナー等も通じて広く周知するとともに、介護現場の生産性向上の取組が特に優れた介護事業者を表彰し、事例集を作成・周知することで優良事例の横展開を図る。加えて、介護現場における AI 技術の活用を促進する。
- ・さらに、中小企業省力化投資補助金等の活用を推進する。

#### iv) サポート体制

施策の事業者への周知及び省力化に取り組む事業者のサポート体制について、各都

道府県にワンストップ型の相談窓口を設置し、現場の課題に応じた適切な機器の選定等について助言を行う。さらに、小規模事業者の生産性向上の取組等の伴走支援ができる人材育成による機能強化を図る。

v) 主な KPI

2029 年までに、介護分野は、ICT・介護ロボット等の導入事業者割合を 90%にする。また、残業時間を減少又は維持するとともに、離職率を低下させる。障害福祉分野は、ワンストップ型相談窓口を 47 都道府県全てに設置する。

## ⑪保育

i) 目標

保育現場への ICT の導入等により、保育士が子供と向き合う時間を確保する。また、2020 年代に最低賃金 1,500 円という政府目標はもとより、持続的な賃上げにつなげていく。

ii) 課題と省力化事例

保育士の人手不足は深刻な状況にあり、配置基準の改善や「こども誰でも通園制度」の制度化に伴い、今後も保育士の確保は必要である。保育士を退職した理由として、仕事量が多いことや労働時間が長いことが挙げられ、また、非効率な事務作業や紙での業務によって子供と向き合う時間が取れないといった課題がある。一方、これらの課題に対し、①保育に関する計画・記録や②保護者との連絡、③登降園管理、④実費徴収等のキャッシュレス決済（いわゆる 4 機能）など保育の周辺業務や補助業務を ICT 活用により解決する優良事例もある。

iii) 省力化促進策

- ・優良事例の横展開を具体化する施策として、ICT 導入の目的・種類・効果・導入のステップ、導入事例をまとめたハンドブックを事業者に広く周知する。また、ICT 等を活用した業務システムの導入補助の活用を推進する。さらに、ICT 環境整備についてのロールモデルとなる事例の創出を行い、横展開を行うための「保育 ICT ラボ」事業を実施する。
- ・さらに、ICT 導入補助金の活用を推進する。

iv) サポート体制

施策の事業者への周知及び省力化に取り組む事業者のサポート体制について、保育事業者支援コンサルタントが巡回を行い、ICT 化の推進に関する助言や指導を実施する事業の活用や、自治体において、自治体・ICT 関連事業者・保育事業者などで構成される協議会を設置し、地域の ICT 導入園の事例紹介や、勉強会・研修会の開催等を実施する取組を更に促進する。

v) 主な KPI

2026 年度までに登降園管理機能を始めとする 4 機能をいずれも導入している施設の割合を 20%とする。2029 年度までに事務作業等時間を 2026 年度比で 10%減少させる。

## ⑫農林水産業

i) 目標

農業では 1 経営体当たりの生産量を 2030 年までに 2023 年比で約 1.8 倍にすることを目指す。林業では 2030 年に木材生産に係る林業経営体の労働生産性を 2022 年比で 5 割向上することを目指す。水産業は操業の効率化・生産性の向上等により、2030 年に漁業就業者 1 人当たりの漁業生産量を 2020 年比で 3 割向上することを目指す。

ii) 課題と省力化事例

農林水産業では、いずれも就業者の急速な減少や高齢化が見込まれており、人手不足を解消し、産業の持続的な発展を図るためには生産性向上が不可欠である。一方、ロボット・AI・IoT等の先端技術やデータを活用したスマート技術により省力化を実現する優良事例もある。

### iii) 省力化促進策

- ・スマート技術を具体化する施策として、農業では、スマート農業技術活用促進法に基づき、税制措置や金融等の優遇措置により、栽培方式の転換やスマート農業技術の開発を集中的に後押しする。また、新たな食料・農業・農村基本計画に基づき、初動5年間で構造転換を集中的に推進するため、スマート農業技術活用促進集中支援プログラムにより、重点開発目標に沿った迅速な技術開発、生産方式の転換、農地の大区画化、情報通信環境の整備等を実施する。
- ・林業では、スマート林業技術の開発・現場実装に向けた支援を加速化するとともに、地域の多様な関係者がデジタル技術をフル活用するための拠点（デジタル林業戦略拠点）を全国に展開する。
- ・水産業では、スマート水産業普及推進事業により、スマート化の伴走者の育成支援、スマート機器導入支援を行う。

### iv) サポート体制

施策の事業者への周知及び省力化に取り組む事業者のサポート体制について、農業では、全国の普及指導センターへの相談窓口の設置等を通じて、民間事業者や関係団体等との連携を促進する。林業では、デジタル林業戦略拠点にコーディネータを派遣し、伴走支援をできる体制を構築する。水産業では、各都道府県又は漁業関係団体に拠点を設置し、スマート化の伴走支援体制を構築する。

### v) 主な KPI

2030年までに、農業分野では、スマート農業技術を活用した面積の割合を50%とする。林業分野では、デジタル林業戦略拠点を25都道府県で展開する。水産業では、2027年までにデジタル水産業戦略拠点を11地域で展開する。

## **（４）成長志向の中小企業・小規模事業者の挑戦支援**

中小企業・小規模事業者の成長投資の後押し、販路開拓・海外展開の促進、マッチングの強化等により、成長志向の中小企業・小規模事業者の挑戦を支援する。

### **①成長志向の中小企業・小規模事業者の恒常的創出に向けたエコシステムの創出**

地域経済の好循環を生み出すためには、中小企業が果たしている役割を可視化し、地域経済に波及力のある中小企業・小規模事業者の成長意欲を高め、「100億企業」が次々と生まれてくるメカニズムを構築することで、賃上げ、外需獲得、域内の仕入れ等を通じ、地域経済が成長することが重要である。そのため、経営者ネットワークの構築等を通じて成長企業の裾野を拡大するとともに、売上高100億円を目指す成長志向の中小企業の大胆な投資への支援（成長加速化補助金等）を切れ目なく強力に進めるほか、経営強化税制の活用、リスクマネーの供給促進等を通じ、中小企業・小規模事業者の成長投資を強力に後押しする。

これらの取組を通じ、成長志向の企業が中小企業・小規模事業者から中堅企業、更にその先へと成長していくことを後押しするシームレスな政策体系を構築する。

### **②成長志向の中小企業・小規模事業者へのソフトインフラ構築**

足下で中小企業が直面する事業転換、革新的な新商品・サービスの開発、販路開拓、

海外展開、M&A、人材育成等の課題について官民連携して取り組むことを通じ、成長志向の中小企業・小規模事業者へのソフトインフラを構築する。

### ③新たな成長加速マッチングサービスの普及

成長志向の中小企業・小規模事業者が、自社の基本情報や挑戦しようとする課題を入力すれば、これまで接点のなかった金融機関・投資機関からの資金調達の機会を得たり、商工会・商工会議所等の支援機関や税理士・中小企業診断士・弁護士等の専門家からの成長提案・助言を得たりすることを可能とする、新たな成長加速マッチングサービスを普及させ、中小企業の成長を後押しするとともに、民間支援サービスの活性化を図る。

### (５) 地域の中小企業・小規模事業者における人材の確保

地方の中小企業・小規模事業者における省力化投資、DX、新製品・サービス開発、新規事業開拓等を推進するためには、経営者を補佐する専門的な知見やマネジメント経験を有する経営人材の確保が必要である。他方で、都市部の経営人材が地方の中小企業・小規模事業者にフルタイムで転職することには一定のハードルがあることから、「週1副社長」（都市部の経営人材が、副業・兼業の形式で週に1回程度、地方の中小企業等の経営に関与すること）といった取組10を進めるなど、そうした経営人材の副業・兼業を一層促進することを含め、地域の経営人材の確保・育成に取り組む。また、地方の人手不足分野の企業における人材確保に取り組むとともに、副業・兼業のマッチングを進める。

### ①地域の経営人材のマッチング機能の強化

地域企業経営人材マッチング促進事業（金融庁・経済産業省による、株式会社地域経済活性化支援機構（REVIC）のデータベースを活用した地域金融機関経由でのマッチング事業。通称「レビキャリ」。）・プロフェッショナル人材事業（内閣府地方創生推進室による、民間等のデータベースを活用した、各道府県の人材拠点経由でのマッチング支援事業）・先導的人材マッチング事業（内閣府地方創生推進室による、民間等のデータベースを活用した、地域金融機関等経由でのマッチング支援事業）といった人材マッチング支援を行う既存の3事業について、副業・兼業にも重点を置きつつ、地域企業、仲介事業者等及び経営人材のなり手各々の目線に立った支援内容の見直し・拡充を図るとともに、上記3事業におけるレビキャリ・民間のデータベースの双方向の活用の在り方を含めた事業間連携や地域金融機関と民間人材事業者の連携を通じたマッチング機能の強化に向けた見直しに取り組む。

経営経験のない若年層であっても、地域中小企業に期間限定で雇用し、経営者の直下で経営経験を積ませることで、起業や事業承継の担い手の育成につなげるとともに、地域中小企業における若者の新しい視点・スキルによる成長を促す取組を促進する。

あわせて、地方自治体による地域企業の人材マッチングの取組を促進する。

### ②地方自治体・農協・地域金融機関の職員の副業・兼業の推進

地方公務員の副業・兼業について、地域課題解決につながる活動を幅広く認める観点から、許可基準の弾力化の検討を加速する。また、農協職員による農作業への従事や販路開拓などの副業の促進に向けた働き掛けや、地域金融機関の職員の副業・兼業の普及を進める。

### ③地域内での人事・採用機能や専門人材の共有化

地域の中堅企業等であっても人事を専門に担当する人材がいる企業は4割にとどまるなど、地域の中小企業・小規模事業者の多くは、「稼ぐ力」の向上に不可欠な人事戦略・人員配置を検討し、必要な人材を外部から確保する機能を十分に有していない。民間事業者等が地域内のハブになって、商工会・商工会議所、地域金融機関、自治体等と連携して、人材の副業・兼業等を通じながら、地域内で人事機能や専門人材の知見を共有化するという先進事例の横展開を促す。

### ④人手不足分野における人材確保支援の強化や副業・兼業のマッチング推進

地方の生活インフラを支える物流、医療・介護、子育て等の分野における人材確保のため、118か所のハローワークに設置している専門窓口の増設を図るとともに、これまで行ってきた、業界連携による就職面接会等の開催、求職者への担当者制による個別相談、窓口相談や事業所へのアウトリーチによる企業への求人条件や求人票の助言指導に一層効果的に取り組む。

ハローワークにおいて、長時間労働とならないための予防対策に関する留意点を十分に周知しつつ、副業・兼業のマッチングを推進するとともに、支援する他の関係機関との連携を図る。

### ⑤商工会・商工会議所における経営支援体制の強化

小規模企業振興基本計画を踏まえ、商工会・商工会議所の経営指導員等の人件費・事業費の確保やデジタルツールの活用等による支援の質の向上・業務効率化、広域的な支援体制の構築等を進め、小規模事業者の支援体制の充実を図っていく。

## 3. 事業承継・M&A等の中小企業・小規模事業者の経営基盤の強化

336万者の中小企業・小規模事業者のうち、約100万者では経営者の年齢が70歳以上である。こうした経営者の高齢化などを背景に廃業は増加し、その半数以上は黒字企業であるという現状や、若い経営者の企業ほど新商品開発等の新たな取組に積極的であるという傾向を踏まえ、中小企業・小規模事業者の経営者が、自らの意向や経営基盤の状況に基づき、事業承継・M&A等の選択肢も含めて先々の経営判断を計画的に行うことができる事業環境を社会全体として作り上げる観点から、中小企業・小規模事業者の事業承継・M&Aに関する様々な障壁を取り払うための以下の施策から成る「事業承継・M&Aに関する新たな施策パッケージ」を策定し、これに取り組む。

具体的には、M&A後の不安を解消するスキーム等のM&Aの売手側の経営者に対する支援策の強化、M&Aを仲介する機関の登録制度の実効的運用に加え、新たな専門家の資格制度の創設の検討等の経営者から信頼される官民のM&A支援機能の強化、経営能力に優れたM&Aの買手とのマッチングの支援等の取組を進める。

この中で、地域において経営者との継続的な関係の中で経営課題を把握できる立場にある地域金融機関においても、中小企業・小規模事業者の計画的な事業承継・M&Aを積極的に支援するよう促す。

相続税・贈与税の100%を猶予する事業承継税制（特例措置）に関し令和7年度与党税制改正大綱において「事業承継による世代交代の停滞や地域経済の成長への影響に係る懸念も踏まえ、事業承継のあり方については今後も検討する」と記載されていることに鑑み、事業承継に係る政策の在り方の検討を進める。

また、労働者の雇用の維持や働く環境の重要性に鑑み、事業承継・M&A時において、労働者の保護に関する法令等へのとった対応を徹底する。

### **(1) M&A の売手側の経営者に対する支援策の強化**

M&A の売手となる中小企業・小規模企業の経営者からすると、従業員の雇用維持や経営者自身の金銭面・生活面に対する不安、自社の事業の評価や信頼できる支援機関が分からないといったことを背景に、そもそも M&A の検討を躊躇（ちゅうちょ）するケースが多い。こうした売手の経営者の課題に寄り添い、中小企業・小規模企業の経営者が M&A を経営の選択肢の一つとできるよう支援策を強化する。

#### **①M&A 後の不安を解消するスキームの普及**

雇用維持や経営者保証の解除など売手企業としての重要な条件を遵守しない不適切な買手の問題に対する不安に対処するため、M&A 後に同意事項に反した場合に買戻し又は解除を可能とするスキームの検討・普及を図る。

#### **②経営者の再チャレンジに対する支援の拡充**

廃業費用が出せないがゆえに事業を畳むことを決断できないという中小企業・小規模事業者のニーズに応えるため、事業承継・M&A 補助金を活用して廃業・再チャレンジの支援を強化する。

#### **③中小企業・小規模事業者の M&A 市場における取引相場の醸成**

中小企業・小規模事業者の M&A における取引実績が可視化されておらず、自社の譲渡価格の相場の把握が困難な状況であることを踏まえ、M&A 支援機関登録制度を通じて M&A の取引データを集計し個者を特定できない形で公開することにより、譲渡価格の相場観の醸成につなげる。

#### **④全国各地での事業承継・M&A キャラバン（仮称）の実施**

将来の経営に漠然とした不安を抱えつつ、自社の具体的な経営課題として事業承継・M&A にどのように取り組んでよいか分からない経営者に対して気付きの機会を提供するため、商工会・商工会議所等の支援機関や税理士・中小企業診断士・弁護士等の専門家が、事業承継・引継ぎ支援センターに経営者を紹介することに対するインセンティブを検討する。

また、事業承継・M&A の意向を有する中小企業・小規模事業者向けに、全国各地でのシンポジウム等を実施することで、成功事例の共有を図る。

#### **⑤実質的な財務状況の把握の促進**

自らの事業に価値があるのか分からないといった声に対応するため、希望する中小企業・小規模事業者に対して税理士・会計士等による、個人資産と事業資産の分別、事業自体が持っている稼ぐ力の数値化を集中的に実施し、事業価値の可視化を図るとともに、必要に応じて適切な支援機関（事業承継・引継ぎ支援センター、中小企業活性化協議会、よろず支援拠点等）への橋渡しを促進する。

#### **⑥事業承継・引継ぎ支援センターの周知・広報**

公的相談窓口として全国 47 都道府県に設置されている中小企業庁の事業承継・引継ぎ支援センターについて、中小企業・小規模事業者の経営者への認知度を更に高めていくため、地方での広報活動を集中的に実施する。

## **(2) 経営者から信頼される官民の M&A 支援機能の強化**

経営者からするとふだんの経営で関わりのない民間の M&A アドバイザーの専門知識や倫理観を信用しきれないという課題に対処するとともに、公的な総合窓口である中小企業庁の事業承継・引継ぎ支援センターの体制を強化する。

### **①M&A アドバイザー個人の質・倫理観の向上**

M&A の実施に当たっては、財務、税務、法務等の専門支援が総合的に求められる一方で、M&A アドバイザーの専門知識には大きなバラつきがあることや、業界全体での規律の浸透を図るためには組織レベルでの規律に加えて M&A アドバイザー個人レベルでの規律浸透が求められることから、新たな資格制度を検討し、支援人材の育成を図る。

### **②事業承継・引継ぎ支援センターの体制強化**

事業承継・引継ぎ支援センターにおいて、今後見込まれる事業承継ニーズや将来に向けた支援人材の育成にも対応する観点から、金融機関や地域の税理士・会計士等の人材の活用などにより事業承継・引継ぎ支援センターの支援体制を強化する。

また、同センターによる都道府県のエリアを越えた M&A のマッチングを促進する。

## **(3) 経営能力に優れた M&A の買手とのマッチング等の支援**

一般的に経営者の年齢が若い企業ほど新たな取組に積極的で、事業承継を実施した企業は、承継後に成長を加速させる傾向にある。M&A 後の事業の成長加速の観点から、経営能力に優れた M&A の買手とのマッチング、成長を志向する中堅・中小企業の連続 M&A、計画的な事業統合（PMI（Post Merger Integration））を推進する。

### **①経営能力のある経営者へのマッチング支援**

有望な事業を引き継ぎたい個人と優秀な経営者を迎えたい中小企業とのマッチングを進めるため、後継者となる個人が M&A を行う場合の買収資金を供給するサーチファンド及び収益性が低く投資資金が集まりにくい小型案件を扱う事業承継ファンドに対する資金供給を後押しする。

### **②計画的な PMI の推進**

円滑な M&A のためには M&A 前後の事業統合（PMI）が計画的に実施される必要があることから、中小企業・小規模事業者に対する PMI の重要性を事業承継・引継ぎ支援センターや地域金融機関を通じて周知するとともに、事業承継・M&A 補助金等の予算措置を活用して効果的な PMI を促していく。

## **(4) 地域金融機関による事業継続に向けたコンサルティングの促進**

中小企業・小規模事業者にとって、身近で信頼できる経営の相談先として地銀・信金・信組等の地域金融機関が果たすべき役割は大きい。昨年、金融庁では、金融機関が顧客企業に提案するソリューションの一例として、PMI を含む M&A 支援について監督指針に規定したところであるが、地域経済を支える中小企業・小規模事業者の事業の持続可能性を支える観点から、金融機関が、顧客企業との継続的な関係の中で、経営者の状況も踏まえつつ事業承継・M&A を含む事業継続のためのプランが検討されているかについても確認するよう改めて促していく。

## **(5) 事業承継税制等の検討**

相続税・贈与税の100%を猶予する事業承継税制（特例措置（措置の適用に必要となる特例承継計画の提出期限が2026年3月に到来、対象となる相続・贈与の期限が2027年12月に到来））に関し、令和7年度与党税制改正大綱において「事業承継による世代交代の停滞や地域経済の成長への影響に係る懸念も踏まえ、事業承継のあり方については今後も検討する」と記載されていることに鑑み、事業承継に係る政策の在り方の検討を進める。

「アトツギ甲子園」や後継者育成プログラムの提供などを通じ、事業を承継する後継者の経営能力の育成を図る。

#### **（６）経営者保証に依存しない融資の促進と事業承継の際の解除の促進**

新規の債務については、「経営者保証に関するガイドライン」において、金融機関は、①法人と経営者の一体性の解消、②法人のみの資産・収益力で借入れを返済できる財務状況、③金融機関への適切な情報開示、という３要件が満たされる場合には、経営者保証を求めない可能性を検討することが定められており、金融庁の監督指針においても、金融機関に対し、同ガイドラインに沿った対応及びそのための体制整備が規定されている。こうした取組により、経営者保証を付した融資の割合は徐々に減少しているものの、民間金融機関の新規融資のうち５割で経営者保証が付いている状況に鑑み、中小企業庁、金融庁、財務省とで連携し、上記３要件を満たす経営を中小企業・小規模事業者の経営者に対して推進し、経営者保証に依存しない融資慣行の確立を進めていく。

既存の債務については、経営者保証が残っている場合も多く、M&A や事業承継の支障となるという指摘もある。こうした状況に対応するため、昨年、金融庁において、事業承継・M&A の際に、「経営者保証に関するガイドライン」に基づき、経営者保証の解除の可能性を検討するよう、監督指針の改訂が行われたところであるが、全ての金融機関において改訂監督指針の趣旨に沿った対応が徹底されるよう、中小企業庁と金融庁が連携して取り組んでいく。

### **４．地域で活躍する人材の育成と処遇改善**

それぞれの地域で、労働者個人が、自らの意思に基づき、活躍できることが重要である。そのため、あらゆる労働者が、生成AI等のデジタル技術の台頭も踏まえた今後の産業と労働市場の見通しやその中での働き方の選択肢に関する十分な情報を得つつ生涯を通じて自ら働き方を選択でき、リ・スキリングなどによる能力向上や仕事について行った努力が、確実に賃金向上という形で報われるという社会の実現のために、良質な雇用の提供や、地域で活躍する多様な人材の活躍を推進するための環境整備を進める。また、賃上げの流れが地方にも波及するよう、地方版政労使会議を引き続き開催する。

#### **（１）アドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成**

社会の様々な機能を現場で支えるエッセンシャルワーカーについては人手不足がより一層深刻化し、サービスの持続性自体が課題となってきた。

人手不足の現場（自動車運転業（物流・人流）、建設・土木業、製品・機械等の製造・加工業（修理・検査を含む。）、介護業、観光業、飲食業等）で、デジタル技術の活用を含めて、現場人材のスキルが正当に評価され、そうした者の実際の処遇が改善されることが重要である。そのため、既存の公的資格ではカバーできていない産業や職種におけるスキルの階層化・標準化のために、厚生労働大臣が外部労働市場にも通じる民間検定を認定する団体等検定制度の普及と活用を進めるべく、業所管省庁から、業界団体等を通じて同制度の積極的な活用に向けた働き掛けを強化し、そうした業種における現場

人材の育成につなげる。あわせて、建設キャリアアップシステムなどを参考に、業界団体等と連携し、技術・技能や経験を客観的に評価し、処遇につなげる仕組みの導入を促進する取組を進め、能力・経験に応じた処遇改善につなげていく。

Ⅵ. 3に記載の「産業人材育成プラン」を策定し、在職者を含め、大学、短期大学、高等専門学校及び専門学校においてアドバンスト・エッセンシャルワーカー（デジタル技術等も活用して現在よりも高い賃金を得るエッセンシャルワーカー）の育成に取り組む。

### **（２）ＡＩ等の技術の進展に応じた幅広い労働者のリ・スキリング**

生成ＡＩが人間の業務を自動化・代替することで、将来的に一部の事務職等の労働需要が減少する可能性がある。こうした環境変化や技術トレンドも踏まえ、非正規雇用で働く者を含む幅広い労働者に対する効果的なリ・スキリング支援に取り組む。

保育や介護などの分野を含め一定の資格や実務経験を持つ人材が現場のデジタル化に必要なスキルを学ぶ場合等においては、既存資格や実務経験に付加する事項を学ぶものである点を踏まえ、受講期間が比較的短いリ・スキリングについても、現在の支援事業の成果をいかし、支援策を強化する。

2022年度から2026年度末までの230万人のデジタル人材の育成（「デジタル田園都市国家構想総合戦略」で設定）に向けた取組について技術トレンドも踏まえた支援を着実に推進する。そのためにも、関係省庁等のＡＩ・データの専門家を含むデジタル人材育成の取組について、その進捗確認及び横串を通じた推進に加え、必要に応じて新たな人材育成策を講じることで、政府全体でデジタル人材育成を機能させる体制を確保し、その取組を効果的に加速する。また、個人が継続的な学びと目的を持ったキャリア形成を行うことができるよう、個人のデジタルスキルの情報の蓄積・可視化や証明を可能とするデジタル基盤の整備を進めるとともに、スキルごとのトレンド等を企業側、研修事業者も含め市場全体で利用できるための環境整備を行う。

職業訓練等の機会が少ない非正規雇用労働者等が、離職することなく、働きながら学ぶことで、より待遇の高い仕事に挑戦できるよう、オンライン訓練の地域偏在を踏まえて、国及び地方の適切な役割分担に留意しつつ、都道府県による委託訓練に加えて、高齢・障害・求職者雇用支援機構を通じたオンライン訓練の全国展開を行う。

労働者が、キャリアコンサルタント等の継続的な支援を受けつつ、労働市場に関する情報等を活用して、自律的にキャリアを考え、スキルアップやより高度な職務に挑戦できる環境の整備を進める。

加えて、2028年技能五輪国際大会の日本開催を契機として、関係省庁や業界団体、技能士等とも連携しつつ、中学・高校生の段階から若年層に対する技能尊重の機運醸成を図るとともに、技能労働者のスキル向上に向けた支援策を強化する。

### **（３）社内外のスキル・賃金水準の可視化と効果的な情報提供**

労働者個人が社内外の職種の需給動向やリ・スキリングして身に付けるべきスキル・賃金水準を具体的に把握できるよう、官民の求人・求職・キャリアアップ情報を共有化し、キャリアコンサルタントや求職者等に分かりやすく発信する取組を加速する。まず、昨年度から着手した厚生労働省の求人情報の収集・分析事業について、その対象地域・職種を拡大するとともに、経験や資格の有無と賃金との関係を分析し、これらの結果を、職業情報提供サイト（job tag）等を通じて発信する。

厚生労働省が運営する職場情報総合サイト（しょくばらぼ）、職業情報提供サイト（job tag）の内容の充実と利便性向上を図るとともに、こうした情報提供サイトにば

らばらに掲載されている情報に労働者個人がワンストップでアクセスできるプラットフォームを構築する。

こうしたプラットフォームを通じ、企業規模にかかわらず、経験者採用が普通の選択肢となるための労働市場の整備にも努める。

#### **（４）医療・介護・保育・福祉等の現場での公定価格の引上げ**

全国の医療、介護、障害福祉分野など医療・福祉の現場では、有業者のおよそ７人に１人である 900 万人の方々が働いており、地域を支える一大産業となっている。

他方、こうした分野で働く方々の処遇については公的に価格が定まっており、近年の物価高騰や賃金上昇の中で、他産業のようにコストの増加分を価格に転嫁することができない。賃上げで先行する他産業との人材確保の競争が厳しくなる中、他産業と比較して有効求人倍率が高くなっている状況にある。今後、高齢者の増加と生産年齢人口の減少が進む中で、将来にわたって必要なサービスを安心して受けられるよう、その担い手を確保することは喫緊の課題である。

公定価格の分野においても、医療・介護・障害福祉等における賃上げ、経営の安定、離職防止、人材確保がしっかりと図られるよう、コストカット型からの転換を明確に図る必要がある。このため、これまでの歳出改革を通じた保険料負担の抑制努力も継続しつつ、次期報酬改定を始めとした必要な対応策において、令和 7 年春季労使交渉における力強い賃上げの実現や昨今の物価上昇による影響等について、経営の安定や現場で働く幅広い職種の方々の賃上げに確実につながるよう、的確な対応を行う。

未来を担う子供たちの命と育成を支える重要な役割を果たす保育士・幼稚園教諭等の方々の処遇改善は極めて重要である。しかしながら、保育士・幼稚園教諭等の処遇は全産業平均と比べ低い状況に置かれている。平成 25 年度以降、累計で約 34% の処遇の改善を図ってきているが、引き続き、保育士・幼稚園教諭等の処遇改善について目標として掲げた他職種と遜色ない処遇の実現に向けて、「こども未来戦略」に基づき、更なる処遇改善を進めていく。

介護、障害福祉、保育における令和 6 年人事院勧告を踏まえた地域区分への対応については、隣接した市町村等との級地格差による人材確保への影響も踏まえ、早急に検討を行い、次期報酬改定までに必要な見直しを実施する。

#### **５．最低賃金の引上げ**

最低賃金については、適切な価格転嫁と生産性向上支援により、影響を受ける中小企業・小規模事業者の賃上げを後押しし、2020 年代に全国平均 1,500 円という高い目標の達成に向け、たゆまぬ努力を継続することとし、官民で、最大限の取組を５年間で集中的に実施する。

政府として、「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進５か年計画」に定める、①地方の中小・小規模事業者にとって重要な官公需における対策等を含めた価格転嫁・取引適正化の徹底、②業種別の「省力化投資促進プラン」とそれに基づくきめ細かな支援策の充実と支援体制の整備を通じた中小企業・小規模事業者の生産性向上、③中小・小規模事業の経営者の方々の事業承継・M&A に関する不安や障壁を取り払い、先々の経営判断を計画的に行うことができる環境の整備、④地域で活躍する人材の育成と処遇改善等の施策パッケージを実行する。

また、EU 指令においては、賃金の中央値の 60% や平均値の 50% が最低賃金設定に当たっての参照指標として加盟国に示されている。最低賃金の引上げについては、我が国と欧州では制度・雇用慣行の一部に異なる点があることにも留意しつつ、これらに比べ

て、我が国の最低賃金が低い水準となっていること及び上記の施策パッケージも踏まえ、法定３要素のデータに基づき、中央最低賃金審議会において議論いただく。

「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進５か年計画」には、中小企業・小規模事業者の生産性向上、官公需の価格転嫁等が定められている。国は、計画を踏まえ、都道府県・市町村が地域の状況に応じてきめ細かな賃上げ環境整備に取り組むことを、様々な政策手段を活用して後押しする。その中で、各都道府県の地方最低賃金審議会において中央最低賃金審議会の目安を超える最低賃金の引上げが行われた場合は、持続的な形で売上拡大や生産性向上を図るための特別な対応として、政府の補助金における重点的な支援を行うことや、交付金等を活用した都道府県の様々な取組を十分に後押しすることにより、生産性向上に取り組み、最低賃金の引上げに対応する中小企業・小規模事業者を大胆に後押しする。

地方最低賃金審議会において、これらの政府全体の取組や各都道府県の賃上げ環境も踏まえ、法定３要素のデータに基づき、実態を踏まえた審議決定となるよう、議論いただく。

地域別最低賃金の最高額に対する最低額の比率を引き上げる等、地域間格差の是正を図る。

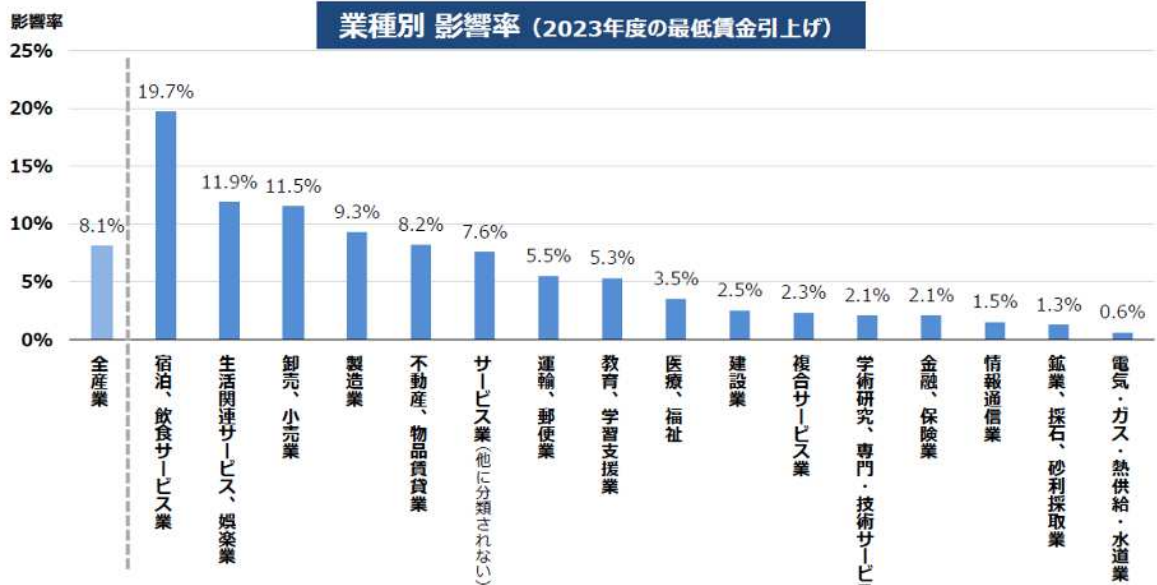
（略）

<関係部分抜粋>

(略)

業種別 最低賃金の影響率

- 2023年度の最低賃金引き上げの影響率（賃金を引き上げなければ、その年の引き上げ後の最低賃金を下回ることとなる労働者の割合）は全国平均で8.1%（大企業を含む全企業規模での平均）。
- 宿泊・飲食業（19.7%）、生活関連・娯楽業（11.9%）、卸売・小売業（11.5%）が大きい。



（注） 2023年度の地域別最低賃金額（全国加重平均1,004円）を下回る労働者数の割合。  
（出所）厚生労働省「人手不足の状況、最低賃金の影響、生産性向上等の支援策について」（2025年1月17日）を基に作成。

(略)

海外の最低賃金における指標

- EU指令においては、賃金の中央値の60%や平均値の50%が最低賃金設定に当たっての参照指標として加盟国に示されている。

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |                                                                                                                                                     |                       |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------|
| EU指令（「適正な最低賃金に関する指令」）                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                     | ※ 2022年10月制定、同年11月施行。 |
| 4. Member States shall use indicative reference values to guide their assessment of adequacy of statutory minimum wages. To that end, they may use indicative reference values commonly used at international level such as 60% of the gross median wage and 50% of the gross average wage, and/or indicative reference values used at national level. | 4. 加盟国は、法定最低賃金の適正性を評価するための指標として、指標的な参照値を使用しなければならない。そのため、加盟国は、国際的に一般的に使用されている指標的参照値、例えば、賃金の中央値の60%や賃金の平均値の50%、及び/又は、国内レベルで使用されている指標的参考値を使用することができる。 |                       |

(略)