

熊 本 地 方 最 低 賃 金 審 議 会 委 員 名 簿

第55期 (令和7年4月1日～令和9年3月31日)

熊本労働局

(令和7年4月1日任命)

(令和7年6月11日現在)

区分	氏 名	現 職
公益 代表 委員	いずみ じゅん 泉 潤	熊 本 日 日 新 聞 社 論 説 顧 問
	くらた かよ 倉田 賀世	熊 本 大 学 法 学 部 教 授
	す さ マリ 諏佐 マリ	熊 本 大 学 法 学 部 准 教 授
	ほんだ さとし 本田 悟士	熊 本 県 弁 護 士 会 会 長 弁 護 士
	もりぐち ちひろ 森口 千弘	熊 本 学 園 大 学 社 会 福 祉 学 部 准 教 授
労 働 者 代 表 委 員	くろき こうた 黒木 浩太	全日本自動車産業労働組合総連合会 熊 本 地 方 協 議 会 議 長
	さいとう ともひろ 齊藤 智洋	日 本 労 働 組 合 総 連 合 会 熊 本 県 連 合 会 副 事 務 局 長
	にし ひろつぐ 西 広 継	UAゼンセン熊本県支部 支 部 長
	はなおか くみこ 花岡 久美子	日 本 労 働 組 合 総 連 合 会 熊 本 県 連 合 会 県 南 地 協 事 務 局 長
	やまもと ひろし 山本 寛	日 本 労 働 組 合 総 連 合 会 熊 本 県 連 合 会 事 務 局 長
使 用 者 代 表 委 員	いわた かよ 岩田 圭代	株式会社岩田コーポレーション 監 査 役
	いわなが ひでのり 岩永 秀則	熊 本 県 経 営 者 協 会 専 務 理 事
	うらた りゅうじ 浦田 隆治	熊 本 県 商 工 会 連 合 会 専 務 理 事
	はらやま あひきろ 原山 明博	熊本県商工会議所連合会 専 務 理 事
	やました まなぶ 山下 学	株 式 会 社 野 田 市 電 子 取 締 役 事 業 部 長

(五十音順・敬称略)

熊本地方最低賃金審議会運営規程

平成 17 年 3 月 25 日

一部改正平成 20 年 7 月 8 日

一部改正令和 3 年 7 月 8 日

第 1 条 この規程は、熊本地方最低賃金審議会（以下「審議会」という。）の議事に
関し、最低賃金法及び最低賃金審議会令（以下「審議会令」という。）に定め
るもののほか、必要な事項について定めるものである。

第 2 条 審議会の会議（以下「会議」という。）は、会長が必要と認めたときのほか、
熊本労働局長、5 人以上の委員又は労働者代表委員、使用者代表委員及び公益
代表委員各 1 人以上を含む 3 人以上の委員から開催の請求があったとき、会長
が招集する。

2 前項の規定により熊本労働局長又は委員が会議の開催を請求しようとする場
合には、付議事項及び希望期日を、少なくとも当該期日の 10 日前までに、会
長に通知しなければならない。

3 会長は、会議を招集しようとするときには、緊急やむを得ない場合のほか、
少なくとも 1 週間前までに、付議事項、日時及び場所を委員に通知するととも
に、熊本労働局長に通知するものとする。

第 3 条 会長は、審議会の議決により、特定の事案について効率的な調査審議を行う
ため、小委員会等を設けることができる。

第 4 条 委員は、会長が必要があると認めるときは、テレビ会議システム（映像と音
声の送受信により相手の状態を相互に認識しながら通話をすることができる
システムをいう。次項において同じ。）を利用する方法によって会議に出席す
ることができる。

2 テレビ会議システムを利用する方法による会議への出席は、審議会令第 5 条
第 2 項及び第 3 項に規定する会議への出席に含めるものとする。

3 委員は、病気その他の事由によって会議に出席できないときは、その旨を会
長に通知しなければならない。

4 委員は、旅行その他の事由によって長期間不在となるときは、あらかじめ会
長に通知しなければならない。

第5条 会長は、会議の議長となり、議事を整理する。

- 2 委員は、会議において発言しようとするときは、会長の許可を受けるものとする。
- 3 審議会は、会長が必要があると認めるときは、委員でない者の説明又は意見を聴くことができる。

第6条 会議は、原則として公開とする。ただし、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見交換若しくは意思決定の中立性が損なわれるおそれがある場合には、会長は、会議を非公開とすることができる。

- 2 会長は、会議における秩序の維持のため、傍聴人の退場を命ずるなど必要な措置をとることができる。

第7条 会議の議事については、議事録を作成する。

- 2 議事録及び会議の資料は、原則として公開とする。ただし、公開することにより、個人情報の保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、会長は、議事録及び会議の資料の一部又は全部を非公開とすることができる。
- 3 議事録を非公開とする場合には、議事要旨を作成し公開するものとする。

第8条 会長は、審議会が議決を行ったときは、答申書又は議決書をそれぞれ議事録の写しを付してその都度熊本労働局長に送付するものとする。

第9条 この規程に定めるもののほか、最低賃金法第25条に基づく専門部会及び小委員会の議事運営に関し必要な事項は、専門部会等の長が当該専門部会等に諮って定める。

第10条 この規程の改廃は、審議会の議決に基づいて行う。

附 則

この規程は、令和3年7月8日から施行する。

熊本地方最低賃金審議会運営小委員会運営要領

1 目的

この要領は、熊本地方最低賃金審議会（以下「審議会」という。）運営規程第3条に基づき熊本地方最低賃金審議会運営小委員会（以下「運営小委員会」という。）を設けた際の議事に関し、必要な事項について定め、円滑な運営を図ることを目的とする。

2 審議事項

運営小委員会は、次の各号に掲げる事項を審議するものとする。

- 一 特定最低賃金の決定又は改正若しくは廃止の決定の必要性の有無についての結論を得るのに必要な事項全般
- 二 審議会の運営に関する事項全般

3 委員会

運営小委員会の構成、委員及び委員長については、以下のとおりとする。

- 一 運営小委員会は、労働者を代表する委員及び使用者を代表する委員各3人並びに公益を代表する委員5人をもって組織する。
- 二 委員は、審議会委員のうちから、審議会において選出する。委員の任期は、審議会委員としての任期の範囲内とする。
- 三 運営小委員会に委員長を置く。委員長は、公益を代表する委員のうちから、運営小委員会において選出し、会務を総理する。なお、委員長に事故があるときは、あらかじめ委員長選出の例により選出された者が、委員長の職務を代理する。

4 会議の招集

運営小委員会の会議（以下「会議」という。）は、審議会会長（以下「会長」という。）又は委員長が必要と認めたときのほか、熊本労働局長（以下「局長」という。）又は労働者を代表する委員、使用者を代表する委員及び公益を代表する委員各1人以上を含む3人以上の委員から開催の請求があったとき、会長が招集する。

局長又は委員が会議の開催を請求しようとする場合には、緊急やむを得ない場合を除き、付議事項及び希望期日を、少なくとも当該期日の10日前までに会長に通知しなけ

ればならない。

会長は、会議を招集しようとするときは、緊急やむを得ない場合のほか、少なくとも3日前までに付議事項、日時及び場所を委員に通知するとともに、局長に通知するものとする。

5 議事

審議事項に掲げる事項を審議する場合は、委員の3分の2以上又は労働者を代表する委員、使用者を代表する委員及び公益を代表する委員の各3分の1以上が出席しなければ、会議を開き、議決をする事ができない。

審議事項第1号に掲げる事項を決する場合は、全会一致をもって決するよう努めるものとする。

審議事項第2号に掲げる事項を決する場合は、全会一致をもって決するものとし、決する事が出来ないときは審議会に結論を委ねるものとする。

6 委員の欠席

委員は、会長が必要があると認めるときは、テレビ会議システム（映像と音声の送受信により相手の状態を相互に認識しながら通話をすることができるシステムをいう。次項において同じ。）を利用する方法によって会議に出席することができる。

テレビ会議システムを利用する方法による会議への出席は、会議への出席に含めるものとする。

委員は、病気その他の事由によって会議に出席できないときは、その旨を委員長に通知しなければならない。

委員は、旅行その他の事由によって長期間不在となるときは、あらかじめ委員長に通知しなければならない。

7 会議における発言

委員長は、会議の議長となり議事を整理し、委員は、会議において発言しようとするときには、委員長の許可を受けるものとする。

8 会議及び議事要旨

会議については非公開とし、会議の議事については議事要旨を作成する。

9 報告

委員長は、運営小委員会が議決を行ったときは、その都度会長に報告し、且つ直後の審議会において報告するものとする。

10 その他

この要領に定めるものの他、運営小委員会の議事運営に関し必要な事項は、委員長が運営小委員会に諮って定める。

11 要領の改廃

この要領の改廃は、審議会の議決に基づいて行う。

12 附 則

この要領は、令和3年7月8日から運用する。

熊本地方最低賃金審議会
最低賃金専門部会運営規程

平成 17 年 3 月 25 日
一部改正平成 21 年 7 月 2 日
一部改正令和 3 年 7 月 8 日
一部改正令和 6 年 5 月 10 日

(規程の目的)

第 1 条 この規程は熊本地方最低賃金審議会（以下「審議会」という。）に設置する専門部会（以下「専門部会」という。）の議事に関し最低賃金法及び最低賃金審議会令（以下「審議会令」という。）に定めるもののほか、必要な事項について定めるものである。

(名 称)

第 2 条 専門部会には、それぞれの担当する最低賃金の名称を冠する。

(構 成)

第 3 条 専門部会の委員の数は、9 人とする。

(会議の招集)

第 4 条 専門部会の会議（以下「会議」という。）は、部会長が必要と認めたときのほか、熊本労働局長（以下「局長」という。）又は労働者代表委員、使用者代表委員及び公益代表委員各 1 人以上を含む 3 人以上の委員から開催の請求があったとき、部会長が招集する。

2 前項の規定により局長又は委員が会議の開催を請求しようとする場合には、緊急やむを得ない場合を除き、付議事項及び希望期日を、少なくとも当該期日の 10 日前までに部会長に通知しなければならない。

3 部会長は、会議を招集しようとするときは、緊急やむを得ない場合のほか、少なくとも 3 日前までに付議事項、日時、及び場所を委員に通知するとともに、局長に通知するものとする。

(委員の欠席)

第 5 条 委員は、部会長が必要があると認めるときは、テレビ会議システム（映像と音声の送受信により相手の状態を相互に認識しながら通話を行うことができるシステムをいう。次項において同じ。）を利用す

る方法によって会議に出席することができる。

- 2 テレビ会議システムを利用する方法による会議への出席は、審議会令第5条第2項及び第3項（第6条第6項において準用する場合を含む）に規定する会議への出席に含めるものとする。
- 3 委員は、病気その他の事由によって会議に出席できないときは、その旨を通知しなければならない。
- 4 委員は、旅行その他の事由によって長期間不在となるときは、あらかじめ部会長に通知しなければならない。

（会議における発言）

第6条 部会長は、会議の議長となり、議事を整理する。

- 2 委員は、会議において発言しようとするときには、部会長の許可を受けるものとする。

（会議の議事）

第7条 会議は、原則として公開とする。ただし、公開することにより、個人情報保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見交換若しくは意思決定の中立性が損なわれるおそれがある場合には、部会長は、会議を非公開とすることができる。

- 2 部会長は、会議における秩序の維持のため、傍聴人の退場を命ずるなど必要な措置をとることができる。

（議事録及び議事要旨）

第8条 会議の議事については、議事録及び議事要旨を作成する。

- 2 議事録及び会議の資料は、原則として公開とする。ただし、個人情報保護に支障を及ぼすおそれがある場合、個人若しくは団体の権利利益が不当に侵害されるおそれがある場合又は率直な意見の交換若しくは意思決定の中立性が不当に損なわれるおそれがある場合には、部会長は、議事録及び資料の一部又は全部を非公開とすることができる。
- 3 議事録を非公開とする場合には、議事要旨を公開するものとする。

（報告）

第9条 部会長は、部会が議決を行ったときは、その都度審議会長に報告す

るものとする。

(規程の改廃)

第 10 条 この規程の改廃は、審議会の議決に基づいて行う。

附 則

この規程は、令和 6 年 5 月 10 日から施行する。

資料3

令和7年度 特定(産業別)最低賃金適用事業場数及び適用労働者数

熊本労働局(令和7年1月)

産 業 別 最 低 賃 金	令 和 6 年 度		申出必要 労働者数 (①の1/3)
	適用事業場数	①適用労働者数	
熊本県電子部品・デバイス・電子回路、 電気機械器具、情報通信機械器具製造業	172	13,952	4,651
熊本県自動車・同附属品製造業、船舶製造・ 修理業、船用機関製造業	120	9,238	3,080
熊本県百貨店、総合スーパー	28	3,757	1,253

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

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

(目次)

I. 賃上げと投資がけん引する成長型経済の実現.....	1
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	1
2. デフレ時代に固定化されたあらゆる制度の見直し	1
3. 労働供給制約社会の中での「稼ぐ力」の向上	2
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..	2
1. 官公需も含めた価格転嫁・取引適正化	4
(1) 官公需における価格転嫁策の強化	4
(2) 労務費等の価格転嫁の更なる推進	6
(3) 中小企業・小規模事業者の知的財産の保護の強化	8
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	8
(1) 業種別の「省力化投資促進プラン」の実行	9
(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	10
(3) 12 業種における省力化投資の具体策	10
(4) 成長志向の中小企業・小規模事業者の挑戦支援	18
(5) 地域の中小企業・小規模事業者における人材の確保	19
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	20
(1) M&A の売手側の経営者に対する支援策の強化	21
(2) 経営者から信頼される官民の M&A 支援機能の強化	22
(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	22
(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	23
(5) 事業承継税制等の検討	23
(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	23
4. 地域で活躍する人材の育成と処遇改善	24
(1) アドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成	24
(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	24
(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	25
(4) 医療・介護・保育・福祉等の現場での公定価格の引上げ	25
5. 最低賃金の引上げ	26
III. 投資立国の実現.....	27
1. 中堅企業の創出・成長加速	27
2. 新たな勝ち筋となる分野での研究開発・輸出の後押し	28
(1) ヘルスケア	29
(2) 防災	30
(3) 農林水産業・食品産業	30
(4) コンテンツ産業活性化戦略の実行	32
(5) 観光	36

(6) 対外経済連携・海外ビジネス展開の推進	37
(7) 対日直接投資の呼び込みの加速化	38
3. GX・DXの着実な推進	38
(1) GX	38
(2) DX	42
4. 経済安全保障等の投資の強化	47
5. PEファンド等への成長投資の強化	47
6. 国内投資のボトルネックである産業用地の確保	48
7. 指名委員会等設置会社の機関設計等の企業統治改革・資本市場改革	48
IV. 「スタートアップ育成5か年計画」の強化.....	49
1. 地方におけるスタートアップの創出など人材・ネットワークの構築	49
2. 資金供給の強化と出口戦略の多様化	51
3. オープンイノベーション・調達の推進	53
V. 科学技術・イノベーション力の強化.....	55
1. 産業競争力を高めることを軸とした戦略的に重要な技術領域への一気通貫での支援	55
2. 基礎研究の成果を国内で産業化するエコシステムの確立	55
3. 大学等の高度な研究・教育と戦略的投資の好循環の実現	56
4. デジタル関連サービスの海外展開	57
5. 先端科学技術分野の取組強化とフロンティアの開拓	57
(1) 量子技術	57
(2) フュージョンエネルギー	58
(3) マテリアル分野	58
(4) 宇宙	58
(5) 海洋	59
(6) 健康・医療	59
(7) 大阪・関西万博	62
VI. 人への投資・多様な人材の活躍推進.....	62
1. 三位一体の労働市場改革の加速	62
(1) リ・スキリングを始めとする能力向上支援	62
(2) 個々の企業の実態に応じたジョブ型人事の導入と人的資本に関する情報開示の充実	63
(3) 労働移動の円滑化	63
2. 多様な人材の活躍推進	64
(1) 副業・兼業の推進	64
(2) 同一労働・同一賃金制の施行の徹底など非正規雇用労働者の処遇改善 ..	64
(3) 働き方改革関連法施行後5年を踏まえた働き方改革の総点検	65
(4) 女性の活躍推進	66
(5) 外国人材の受入れに関する制度整備	66
(6) 留学モビリティの拡大、教育の国際化	66
3. 産業人材育成プラン	66

VII. 資産運用立国の取組の深化	69
1. 資産運用立国の更なる推進	69
2. 家計の安定的な資産形成	70
3. 中小企業等の成長に資する金融サービスの充実と多様な資産運用商品の提供	71
4. 企業価値の向上・コーポレートガバナンス	72
5. 資産運用業・アセットオーナーシップの更なる高度化	73
VIII. 地方経済の高度化	74
1. 地方におけるイノベーション拠点の強化	74
2. 企業資金の地方への呼び込み	74
3. 地方経済を支える新時代のインフラ整備・安心の確保	75
(1) ワット・ビット連携の推進	75
(2) 地方の自動運転の社会実装の加速化・地域交通のり・デザイン	76
(3) 光ファイバ・5G等のデジタルインフラの整備	77
(4) 広域交通インフラの整備、国土強靱化、防災・減災投資の加速	77
(5) 文化芸術・スポーツを通じた地方創生	78
4. 福島を始め東北における新産業の創出・能登半島地震からの復旧・復興	78
IX. 新しい資本主義実現に向けた取組の確実な推進	79
1. 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	79
2. フォローアップ等	79
(1) フォローアップ	80
(2) EBPM の推進	80
(3) 行政保有データの利用制約の緩和	80
(4) 官と民の連携	80

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¹、過去最高水準の設備投資²、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³。

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。

3. 労働供給制約社会の中での「稼ぐ力」の向上

官が先導役となって我が国のデフレ心理を払拭した上で、我が国が本格的な労働供給制約社会へと突入し、人手不足が深刻化する中であっても、企業・産業の供給力、すなわち、「稼ぐ力」を高めることで、賃上げと投資の好循環の拡大と加速を図る必要がある。

すなわち、我が国のものづくりの強みをいかして、アジアなど成長市場の活力を取り込み、進化した製造業が勝ち筋を追求するとともに、地方においてサービス業等の生産性向上を実現するといった課題の克服が必要である。

このため、刻々と変化する国際経済環境の中であっても、諸外国における政策変更に揺るがされることなく、GX分野での150兆円超の成長志向型カーボンプライシングの制度化、DX分野での50兆円超のAI・半導体産業基盤フレーム、経済安全保障分野でのサプライチェーン国内回帰策など、国内投資について、予見可能性を高め、規制・制度・支援一体で推し進めていく。また、中堅企業の創出・成長加速、新たな勝ち筋となる分野の研究開発・輸出の後押し、PEファンド（プライベート・エクイティ・ファンド：未上場企業の株式への出資を行うファンド）等への成長投資の強化等を通じて、我が国における投資の量と質の双方を大幅に強化する。さらに、地方におけるスタートアップ・エコシステムの形成と創業後の成長促進の観点からの「スタートアップ育成5か年計画」の強化、大学と企業の双方での科学技術・イノベーション力の強化に取り組む。

海外市場と両輪で、我が国の成長のドライバーとなり得るのは、地方に眠る活力である。伸びしろのある地方においてこそ、賃上げと投資の好循環を拡大させることが重要であり、企業版ふるさと納税の制度改善や、大企業やスタートアップの積極的な投資による拠点整備に大胆なインセンティブが働くよう、税制も含めた環境整備に取り組む。こうした取組も含め、様々なアイデアを実現することにより、全国各地での新しい形の企業城下町の形成を一気呵成に進めていく。

同時に、こうした「稼ぐ力」の向上のための取組と併せて、構造的な賃上げのための三位一体の労働市場改革等の人への投資と多様な人材の活躍推進、国民の長期・安定的な資産形成を支援する「資産運用立国」の取組について、手綱を緩めることなく加速して取り組んでいく。

個別の短期的課題には適切に対処しつつ、それがこうした30年ぶりの我が国の構造的な経済回復のチャレンジを停滞させることのないよう、スピード感を持って取組を進める。

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 of 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⁴。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⁵。中小企業・小規模企業者の賃上げ・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、必要な事業者が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⁶。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、マンパワー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。
- ・ NP0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⁷。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」⁸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年間を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⁹。「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%向上することを目指す（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担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、IT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倍にすることを旨とする。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割向上することを旨とする。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割向上することを旨とする。

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った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¹⁾。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¹²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に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）する人が多い。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¹³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、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进行分析し、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¹⁴。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。

Ⅲ. 投資立国の実現

2030年度135兆円、2040年度200兆円という新たな国内投資目標を官民で必ず実現する。

このためには、国内経済で回り始めた賃上げと投資の循環の動きをより強固なものにするために、海外市場とこうした循環を結び付けることによって、グローバル市場で稼ぐ力を強化していくことが重要である。

経済産業省の試算によると、国内投資拡大に向けた足下の官民の取組を継続し、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実現することができれば、人口減少下でも拡大する内需が成長をけん引するとともに、不確実性が高まる国際環境の中においても世界にとって不可欠な製品・サービスの輸出が拡大することがあいまって、2040年度に名目GDPは約1,000兆円となるなど、中長期的な経済成長を実現していくことが可能になる。

この将来見通しの実現のため、GX、DX（AI・データ）等の次世代投資（研究開発やソフトウェア、ロボット・通信機器等）を1.8倍にするべく、製造業では、GX・革新技術による差別化や、DXによるサービス化等を通じ、新需要の創出、高付加価値化を実現する。また、情報通信業・専門サービス業では、新需要の開拓等を通じ、新たな付加価値を創出する。加えて、エッセンシャルサービス業は、省力化設備・サービスを駆使するアドバンスド・エッセンシャルサービス業への変化を図る。

このためにも、「金利のある世界」に移行し、国際的な不確実性が高まる中でも、企業が保有する現預金を積極的に国内で波及効果の大きな投資に振り向けるよう、企業統治改革、資本市場改革に加え、思い切った償却措置による投資促進策など諸外国の措置・動向も踏まえつつ、予算・税制によるインセンティブ措置も含めた、企業からの国内投資を引き出すための大胆な方策を検討する。

あわせて、こうした産業構造の変化に応じた人材需要を踏まえ、各産業における生産性向上・省力化の取組、人材育成の取組等を政府全体で総合的に推進する。

これらを含め、200兆円の目標の実現を見据えた国内投資喚起とグローバルサウス等の需要取り込みのための「輸出拡大・多角化支援パッケージ」として、以下の取組を進める。

1. 中堅企業の創出・成長加速

国内に9,000者存在している中堅企業は、設備投資、人的投資、賃上げの全ての側面で、国内経済の成長と地方創生のけん引役となるポテンシャルを有している¹⁵。賃上げにつながる設備投資の支援に加え、世界市場の中でオンリーワンの製品・サービスを抱える中堅企業の輸出や研究開発を大胆に後押しする施策を具体化し、中

<注釈一覧>

- ¹ 基礎資料P1: 春季労使交渉における賃上げ率の推移（連合調査）
- ² 基礎資料P2: 民間企業設備投資額の推移と官民国内投資目標
- ³ 基礎資料P3: 賃金と民間設備投資の関係
- ⁴ 基礎資料P4～5: 中小企業の価格転嫁の状況
業種別の価格転嫁率（2024年9月調査）
- ⁵ 基礎資料P6: 公的需要が都道府県GDPに占める割合
- ⁶ 基礎資料P7: 低入札価格調査制度や最低制限価格制度を導入している地方自治体数
- ⁷ 基礎資料P8: 中小企業における研究開発投資・知的財産の重要性
- ⁸ 基礎資料P9～10: 職業別 有効求人倍率の動向
業種別 最低賃金の影響率
- ⁹ 基礎資料P11～12: 省力化投資の検討における課題
職場におけるロボット利用の省力化効果
- ¹⁰ 基礎資料P13: 地域経営人材の活躍状況
- ¹¹ 基礎資料P14: 中小企業・小規模事業者数の経営者年齢の分布
- ¹² 基礎資料P15: 代表者年齢別 事業における新たな取組
- ¹³ 基礎資料P16: 金融機関別の新規融資に占める経営者保証が付いている融資件数の割合の推移
- ¹⁴ 基礎資料P17: 海外の最低賃金における指標
- ¹⁵ 基礎資料P18: 中堅企業等の10年間における設備投資、人材投資、給与総額の伸び
- ¹⁶ 基礎資料P19: 従業員規模別 研究開発投資（対売上高）
- ¹⁷ 基礎資料P20: 中小企業における海外展開の課題
- ¹⁸ 基礎資料P21: 世界の高齢化率（65歳以上人口割合）の推移
- ¹⁹ 基礎資料P22: 世界の自然災害発生件数
- ²⁰ 基礎資料P23: 海外の日本食レストラン店舗数
- ²¹ 基礎資料P24: 訪日外国人の旅行消費（2023年4-12月）
- ²² 基礎資料P25: 企業誘致に関する地域の課題
- ²³ 基礎資料P26: 地方におけるスタートアップの現状
- ²⁴ 基礎資料P27: 世界のベンチャーキャピタル投資額におけるディープテック関連の投資額
- ²⁵ 基礎資料P28～29: 官民合わせた研究開発投資額の伸び率の国際比較
重要技術の研究における日本の順位
- ²⁶ 基礎資料P30: 被引用回数トップ10%の論文数の推移
- ²⁷ 基礎資料P31～33: 労働移動の円滑度と賃金上昇の関係
生成AIの影響を受ける労働者の割合
生成AIによる自動化対象率と平均年収との関係
- ²⁸ 基礎資料P34～35: リ・スキリングによる賃金の変化
国の在職者への学び直し支援策
- ²⁹ 基礎資料P36～37: 企業が職務給に対して感じているメリット
職務給を採用した企業で働く社員における転職の希望状況
- ³⁰ 基礎資料P38: 若手・中堅社員におけるキャリア形成の意識

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
基礎資料集

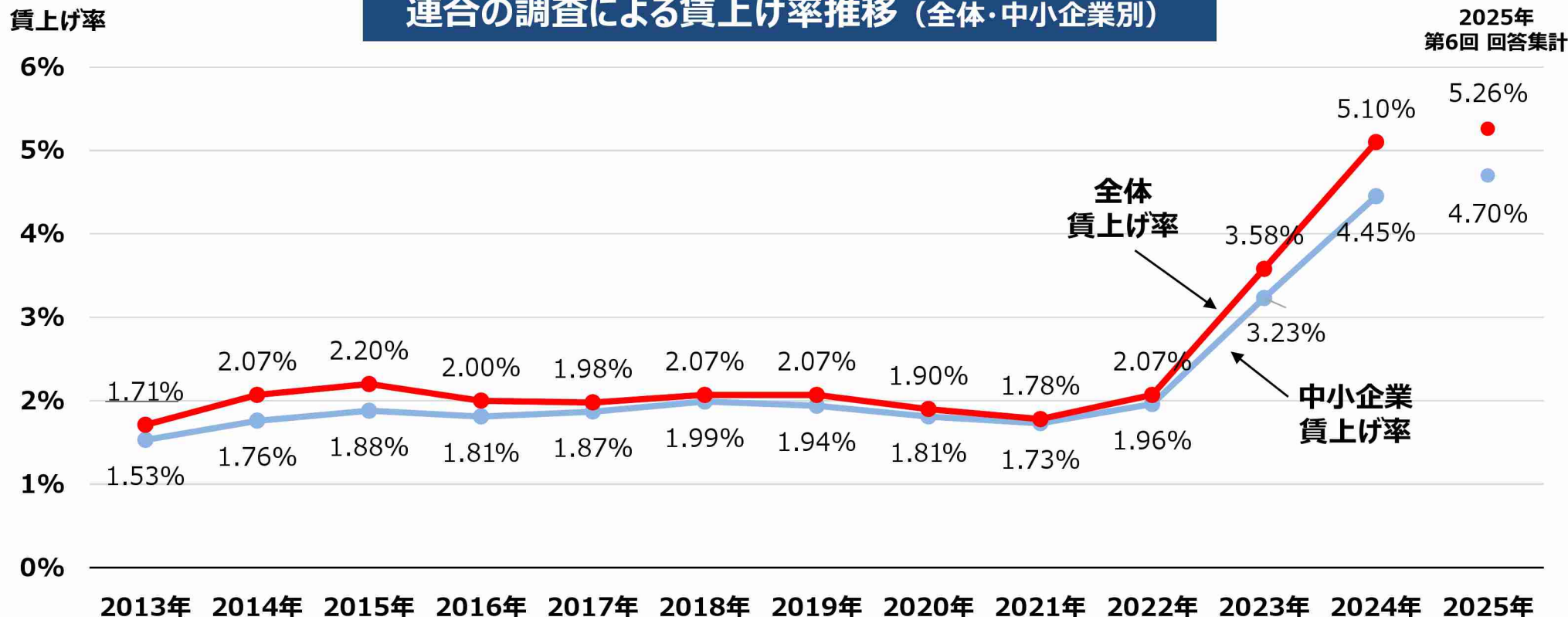
令和7年6月13日

春季労使交渉における賃上げ率の推移（連合調査）

- 連合の調査によると、2024年の賃上げ率は5.10%、中小企業に限った賃上げ率は4.45%となった。
- 2025年の賃上げ率は、6月5日に公表された第6回 回答集計（注）では5.26%、中小企業に限った率は4.70%。

（注）春季労使交渉の集計結果は、初回集計（3月）から最終集計（7月）まで、7回に分けて結果が公表される。

連合の調査による賃上げ率推移（全体・中小企業別）



（注1）調査対象は各労働組合のうち、平均賃金方式（労働者1人当たり平均賃金について賃上げ要求を行い、決定され、これを基準として労働者全体の賃金の改定が行われる方式）で回答を引き出した組合。中小企業は組合員数300人未満の企業。2024年は全体が5,284組合、中小企業が3,816組合。

2025年は第6回 回答集計（なお、2024年の第6回 回答集計は、全体賃上げ率5.08%、中小企業賃上げ率4.45%）。

（注2）賃上げ率は、各企業の定昇相当込み賃上げ率について、組合員数による加重平均を行った値を用いている。

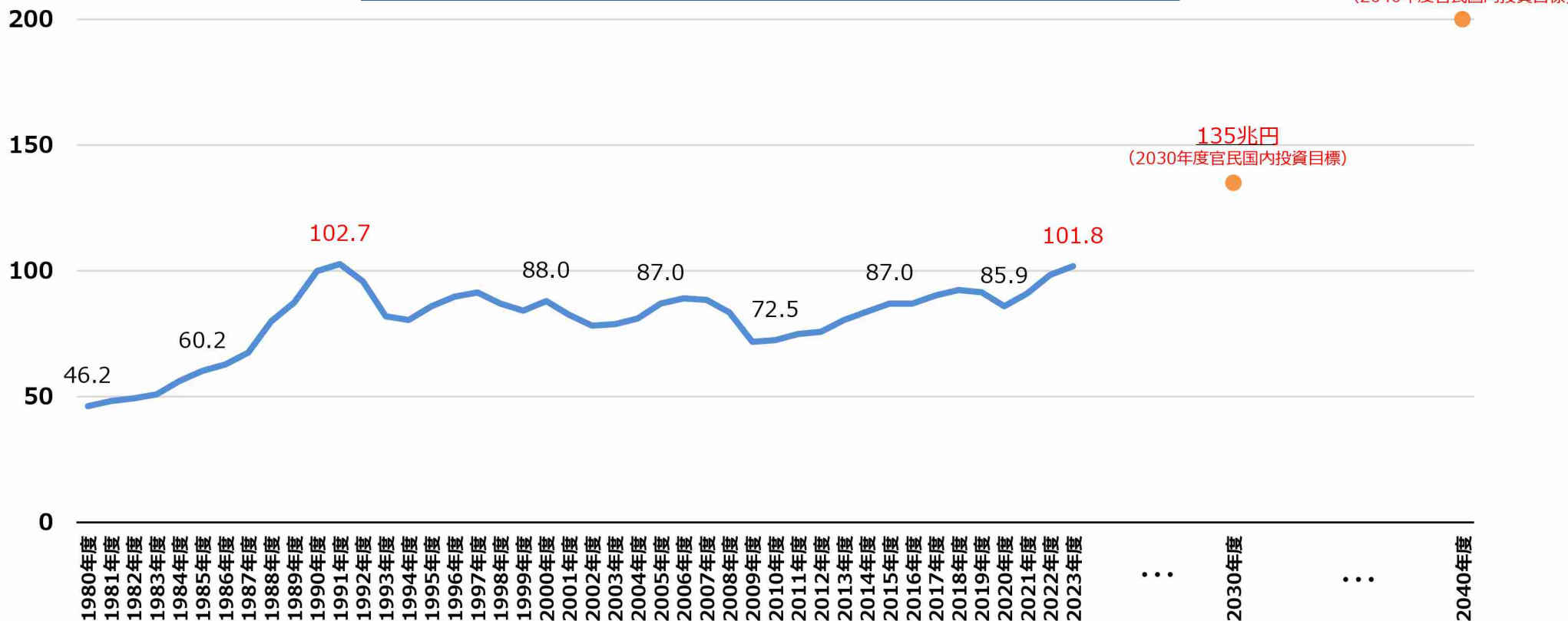
（出所）連合「2024春季生活闘争第7回（最終）回答集計結果」（2024年7月3日公表）、連合「2025春季生活闘争第6回回答集計結果」（2025年6月5日公表）を基に作成。

民間企業設備投資額の推移と官民国内投資目標

- 近年、日本企業による設備投資額は増加を続けており、2023年度は101.8兆円と、1991年度（102.7兆円）から32年ぶりに100兆円台を回復。
- 2030年度135兆円、2040年度200兆円という新たな国内投資目標を官民で必ず実現する。

民間企業設備投資額の推移と官民国内投資目標

(兆円)



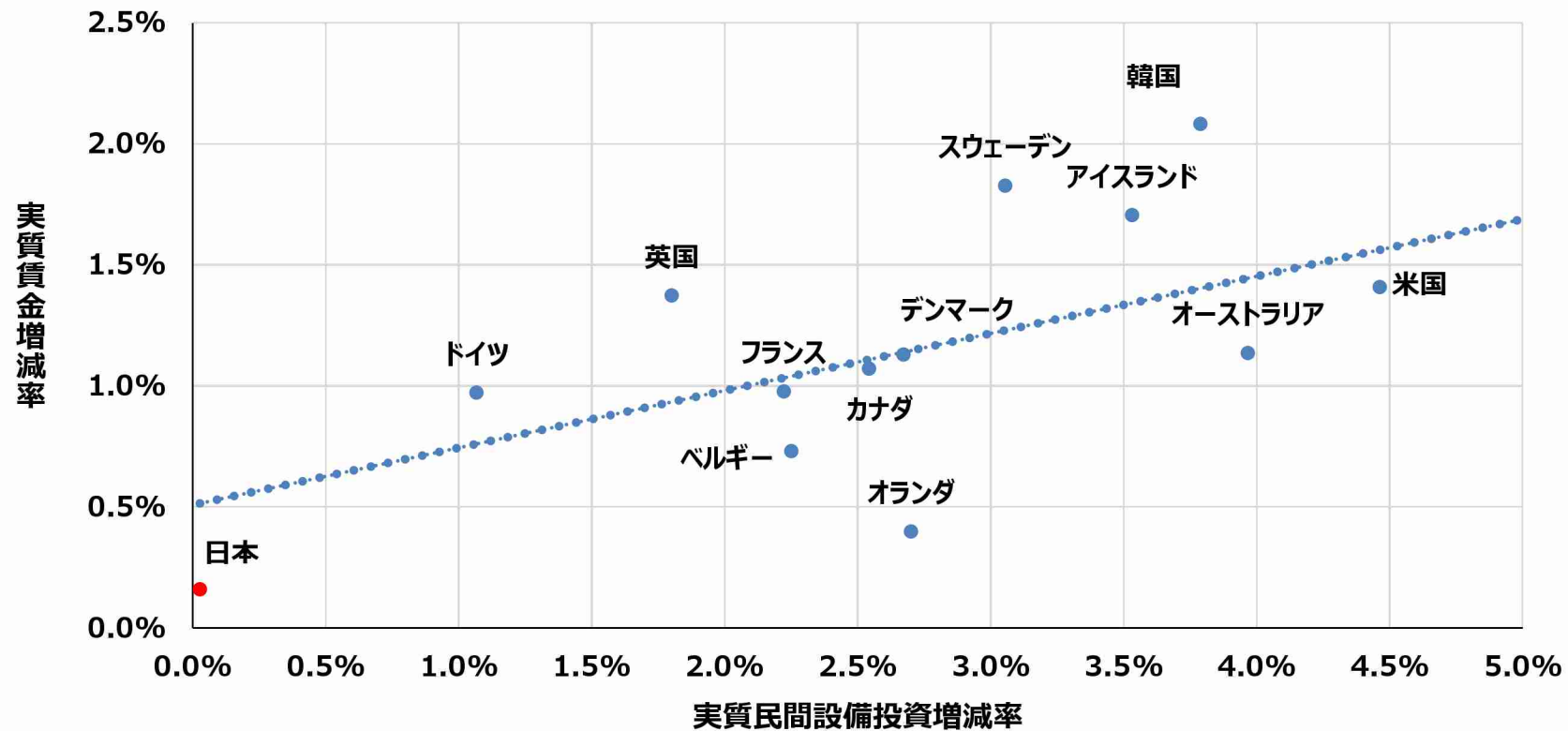
(注) 「民間企業設備」の名目値。1993年度以前の数値は、2015年（平成27年）基準支出側GDP系列簡易遡及。

(出所) 内閣府「国民経済計算」、経団連「国内投資の拡大に向けて」（2025年1月27日 国内投資拡大のための官民連携フォーラム 資料5）を基に作成。

賃金と民間設備投資の関係

- 国内投資の増加は、労働生産性の向上を通じて賃金上昇につながる。
- 日本は、設備投資と賃金の両方とも上昇率が低い。

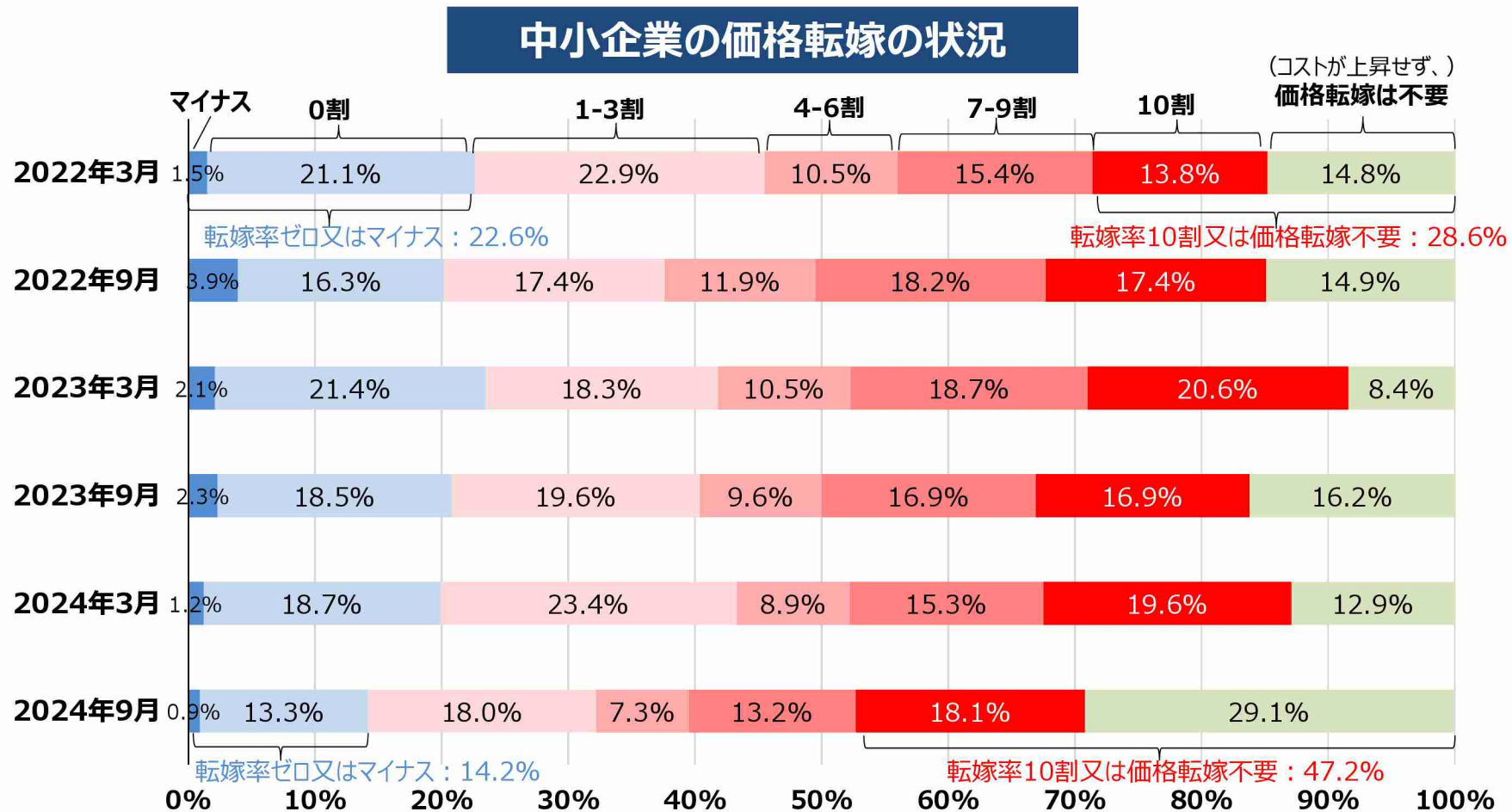
賃金と民間設備投資の関係（1991-2021年の年平均増減率）



(注) 実質賃金（縦軸）は総雇用者報酬（実質値）を従業者数で割り、「正規労働者の平均労働時間/全労働者の平均労働時間」を乗じたもの。
すなわち労働者の平均労働時間の変化に伴う影響を取り除いた推移を示している。民間設備投資（横軸）は住宅を除く民間設備投資の実質値。
(出所) 経済産業省資料（元データはOECD Data Explorer）を基に作成。

中小企業の価格転嫁の状況

- 中小企業庁の調査によると、「価格転嫁率10割（コストを全て価格転嫁できた）」又は「（コストが上昇せず、）価格転嫁は不要」と回答した中小企業の割合は、2022年3月時点で28.6%であったが、2024年9月時点で47.2%に上昇。
- 他方、「価格転嫁率0割（価格転嫁が全くできない）」と回答した企業も比率が減少しているとはいうものの（22.6%→14.2%）、残っており、転嫁対策の徹底が必要。



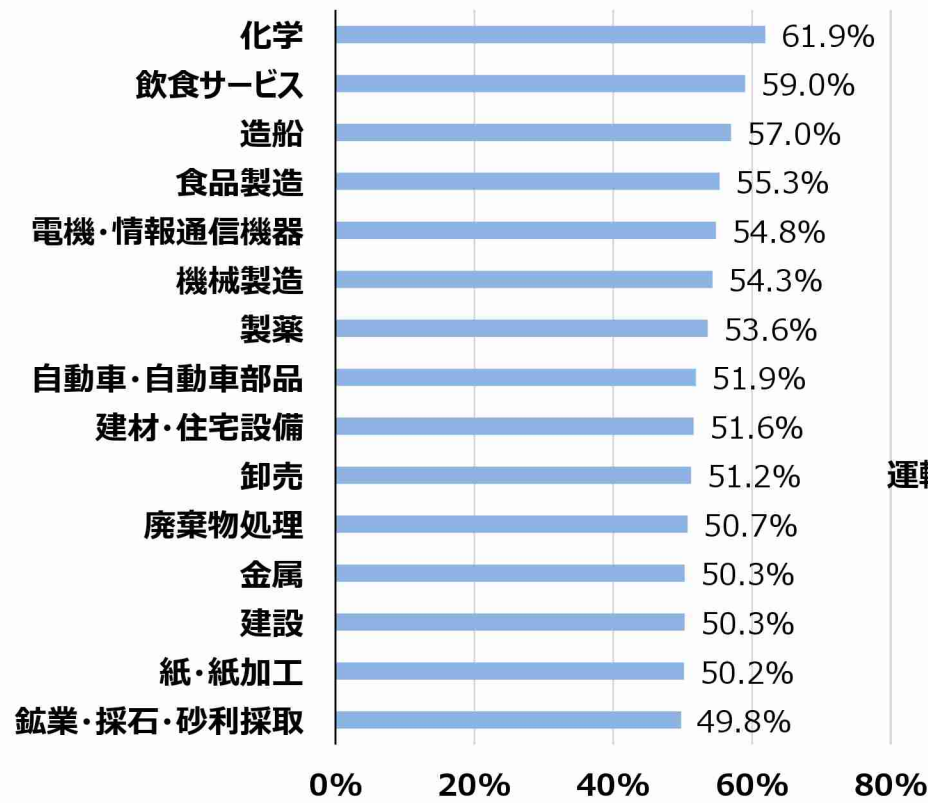
(注) 各年4月から9月末頃において、中小企業30万社に対して実施したアンケート調査（2024年9月調査の回答数は51,282社）の結果を集計したもの。
(出所) 中小企業庁「価格交渉促進月間フォローアップ調査」を基に作成。

業種別の価格転嫁率（2024年9月調査）

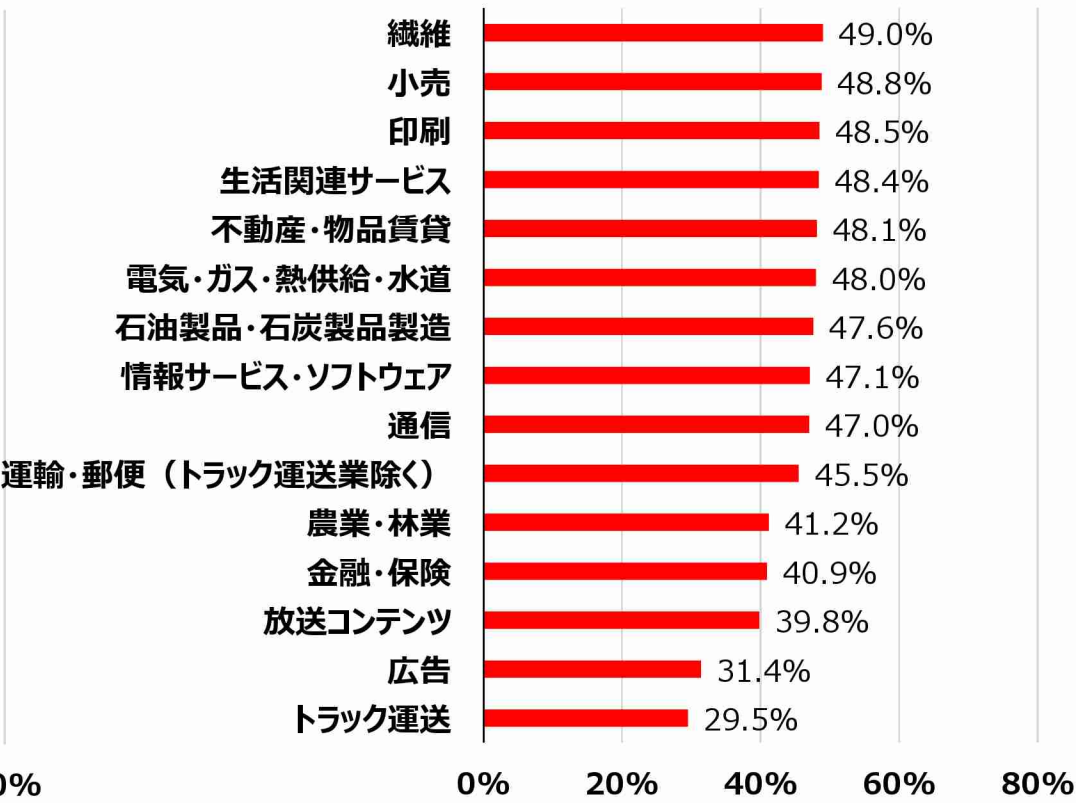
- 2024年9月調査における業種別の平均的な価格転嫁率は、化学（61.9%）、飲食サービス（59.0%）、造船（57.0%）、食品製造（55.3%）、電機・情報通信機器（54.8%）で高い。
- 一方、トラック運送（29.5%）、広告（31.4%）、放送コンテンツ（39.8%）、金融・保険（40.9%）、農業・林業（41.2%）などの価格転嫁率が低い業種も存在し、事業所管省庁と連携した下請法の執行強化など更なる取組が必要。

業種別の価格転嫁率（2024年9月調査）

全産業平均（49.7%）より高い業種



全産業平均（49.7%）より低い業種

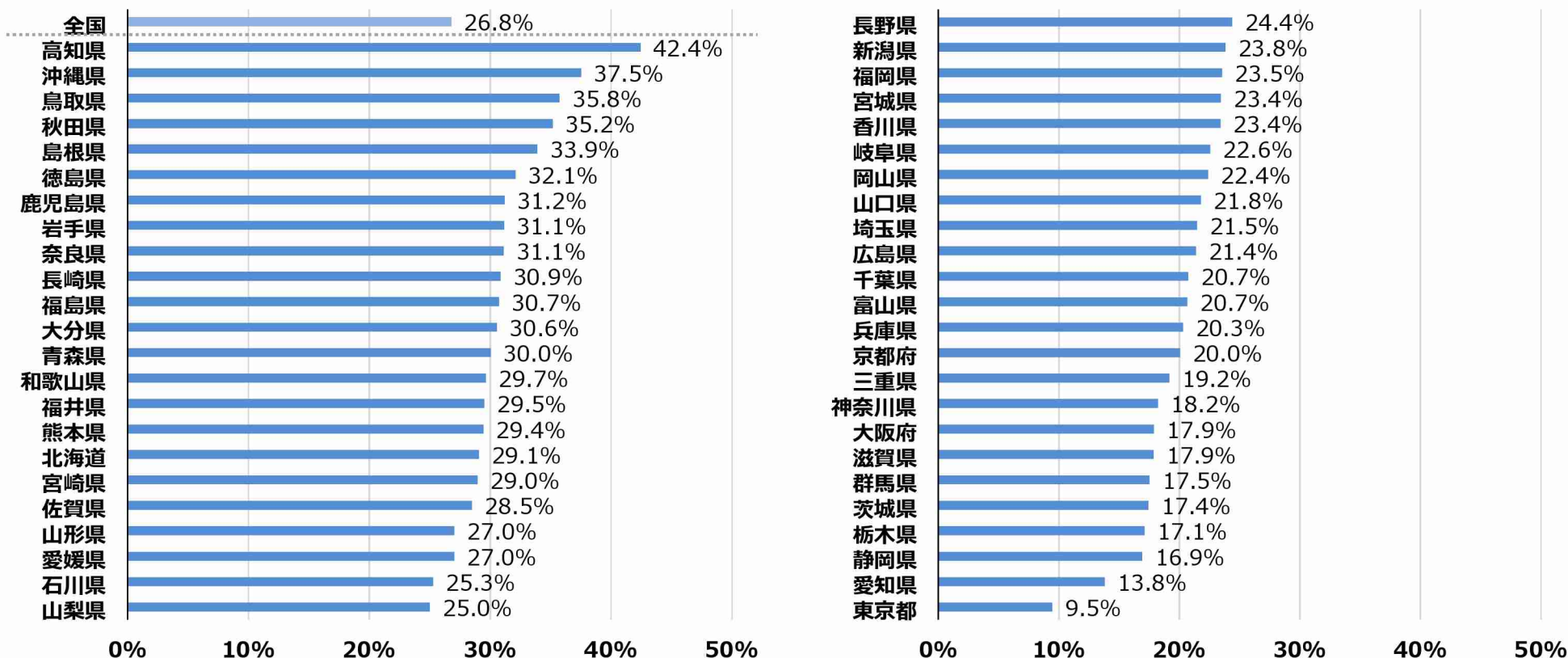


（注） 各年4月から9月末頃において、中小企業30万社に対して実施したアンケート調査（2024年9月調査の回答数は51,282社）の結果を集計したもの。
（出所） 中小企業庁「価格交渉促進月間フォローアップ調査」を基に作成。

公的需要が都道府県GDPに占める割合

- 2021年度における日本の国内総生産（554.6兆円）のうち公的需要（政府最終消費、公的固定資本など）の大きさは148.5兆円。全体の26.8%を占めており、日本経済に重要な役割を担っている。
- 公的需要が都道府県GDPに占める割合は、高知県（42.4%）、沖縄県（37.5%）、鳥取県（35.8%）、秋田県（35.2%）、島根県（33.9%）など、地方部ほど公的需要が占める割合が高く、官公需は地域経済に重要な存在。

公的需要が都道府県GDPに占める割合（2021年度）

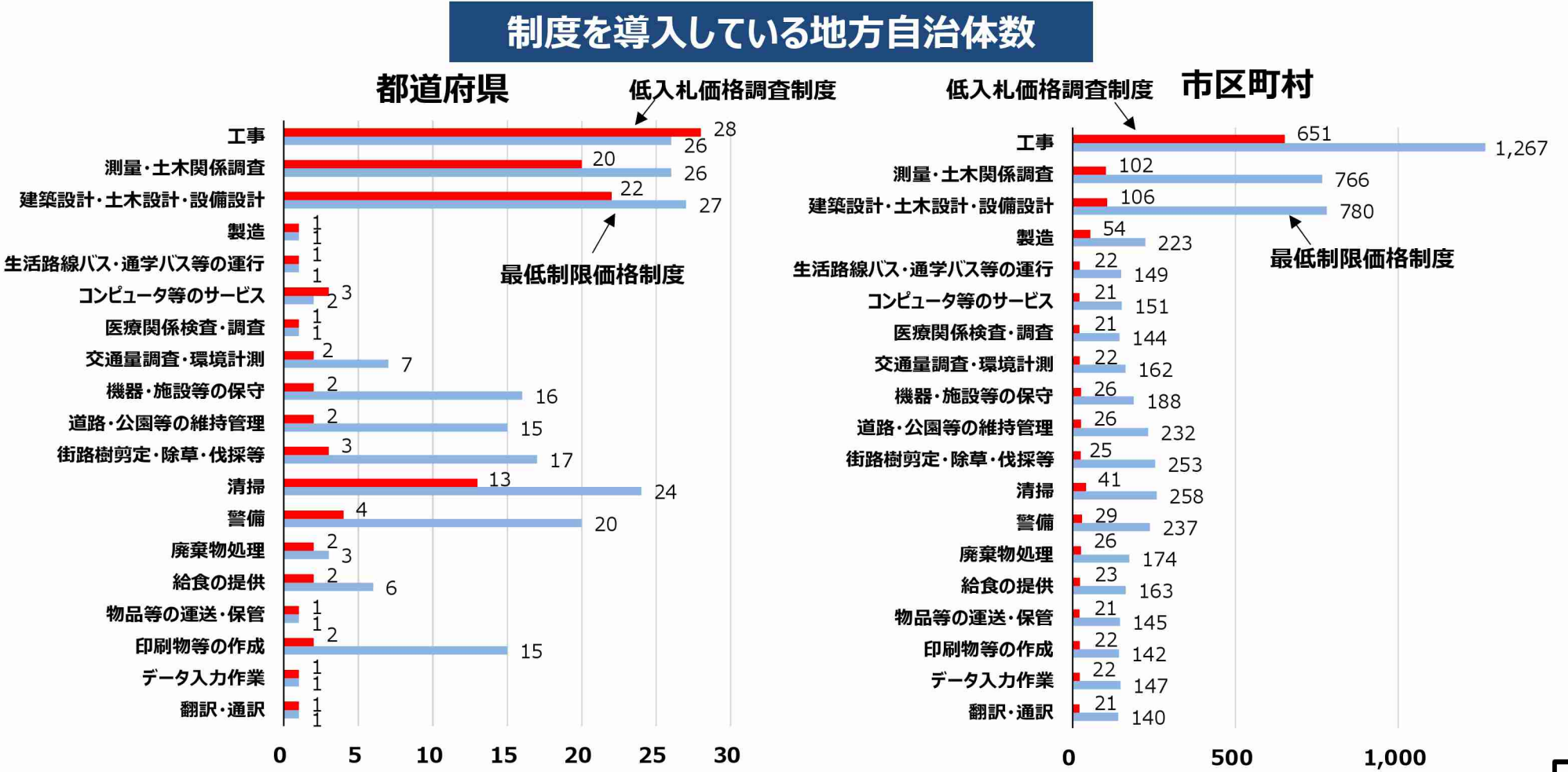


(注) 都道府県の数値は、「公的需要」（「地方政府等最終消費支出」、「公的固定資本形成」、「公的在庫変動」の合計値）を県内総生産で割った値。
全国の数値は、「公的需要」（「政府最終消費支出」、「公的固定資本形成」、「公的在庫変動」の合計値）を国内総生産で割った値。いずれも名目値。

(出所) 内閣府「県民経済計算」（各都道府県）、内閣府「国民経済計算」（全国）を基に作成。

低入札価格調査制度や最低制限価格制度を導入している地方自治体数

- 地方の官公需契約においては、低入札価格調査制度や最低制限価格制度（あらかじめ最低制限価格を設けた上で、当該価格以上の申込みの中で、最も価格が低い者を落札者とする制度）の導入が可能。
- これらの制度について、全ての都道府県及び約95%の市区町村において、低入札価格調査制度又は最低制限価格制度が導入されているが、工事契約以外の契約については、特に市区町村において、制度の導入が進んでいない状況。

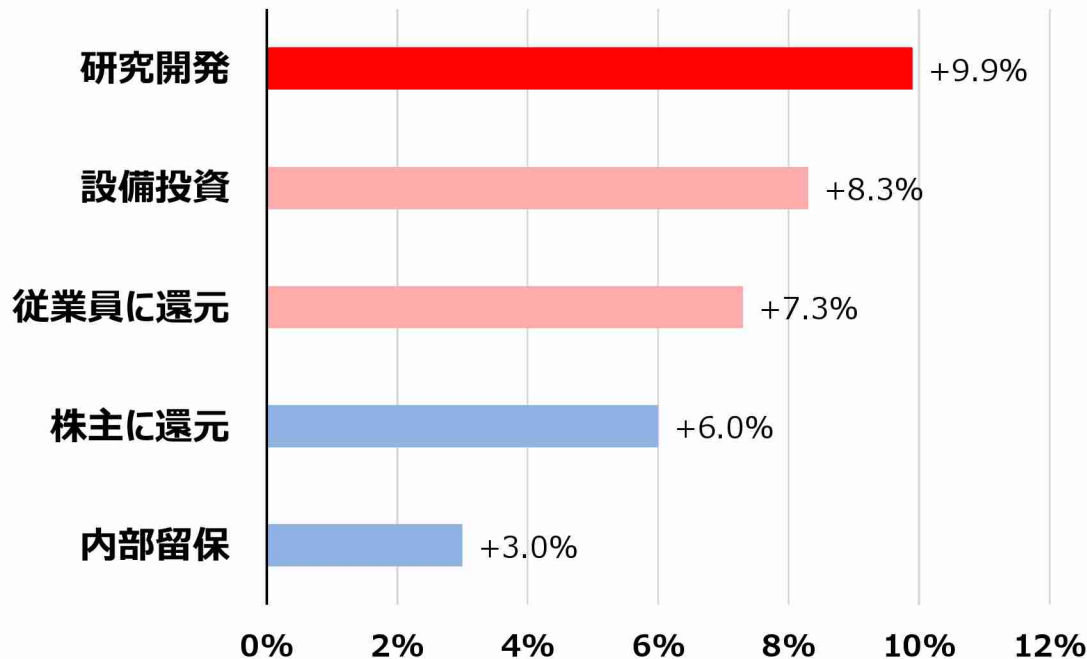


（出所）総務省「低入札価格調査制度及び最低制限価格制度に関する実態調査の結果」（2025年1月）を基に作成。

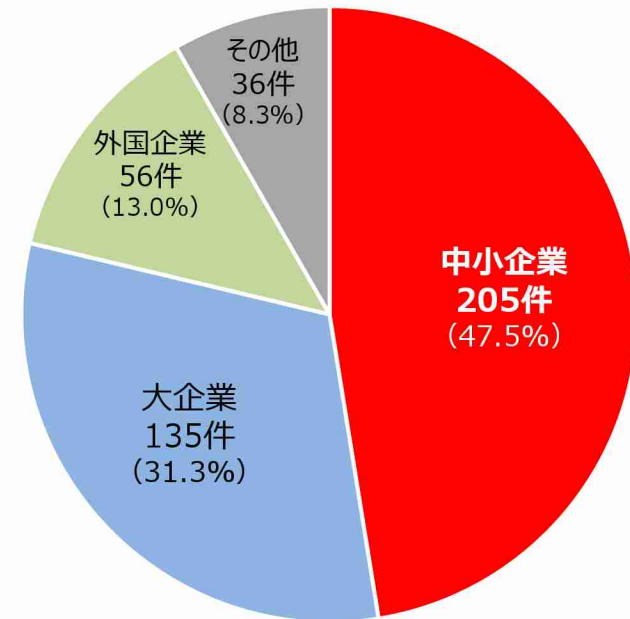
中小企業における研究開発投資・知的財産の重要性

- 研究開発投資を「利益の主な使い道」として挙げている中小企業は、「株主に還元」、「内部留保」を挙げた中小企業と比較して、売上高を大きく成長させる傾向にある。
- 国内の知的財産訴訟（特許権等侵害訴訟事件）における権利者の47.5%は中小企業。さらに、知的財産の侵害は「侵害されたら訴訟で取り返す」ことが前提となっているが、資金・人材が潤沢でない中小企業は、そもそも提訴を躊躇（ちゅうちょ）し、泣き寝入りしている場合もあるとの声がある。
- 中小企業の知的財産の活用促進と保護を図る必要。

利益の主な使い道別 中小企業の
売上高増加率（中央値）



知的財産訴訟（特許権等侵害訴訟事件）
における権利者の内訳



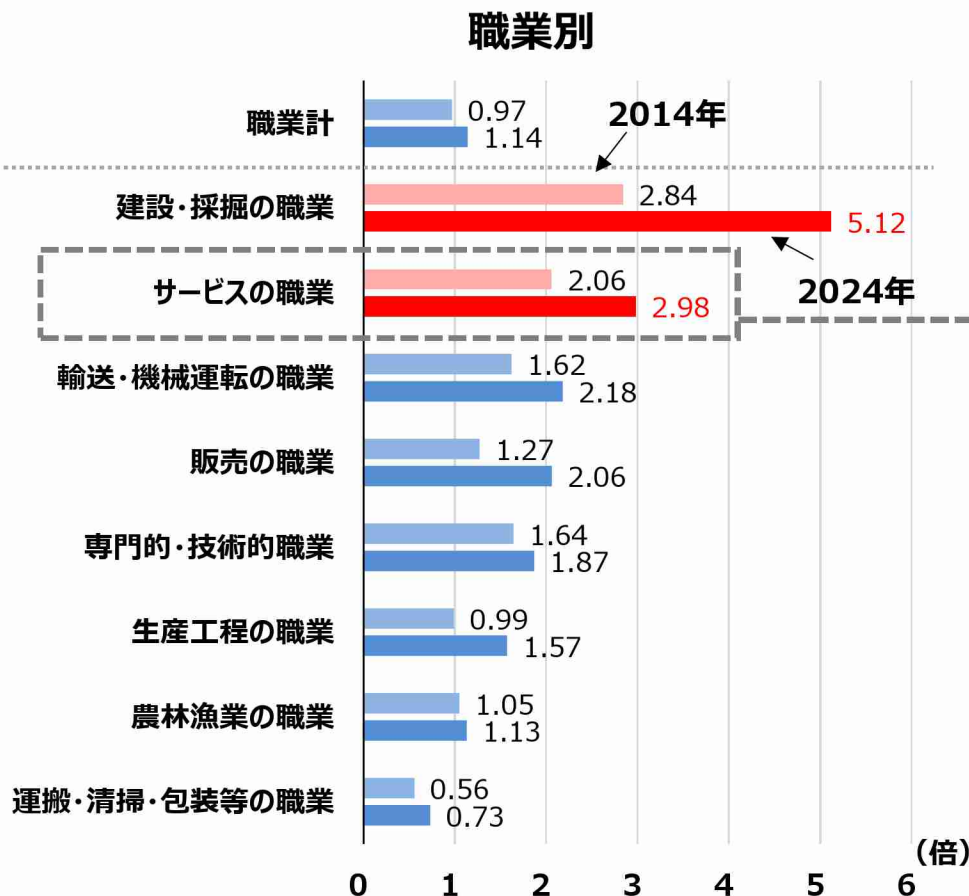
（注） ここでいう「訴訟件数」とは、裁判所ウェブサイトに掲載された判決（特許権等侵害事件、期間は2009年1月1日-2018年12月31日）に基づいて特許庁が調査した判決の件数を示しており、必ずしも実際の訴訟の件数を表すものではないことに留意。

（出所） 中小企業庁「2022年版 中小企業白書」、日本商工会議所・東京商工会議所「知的財産政策に関する意見」、特許庁「実効的な権利保護に向けた知財紛争処理システムの在り方」を基に作成。

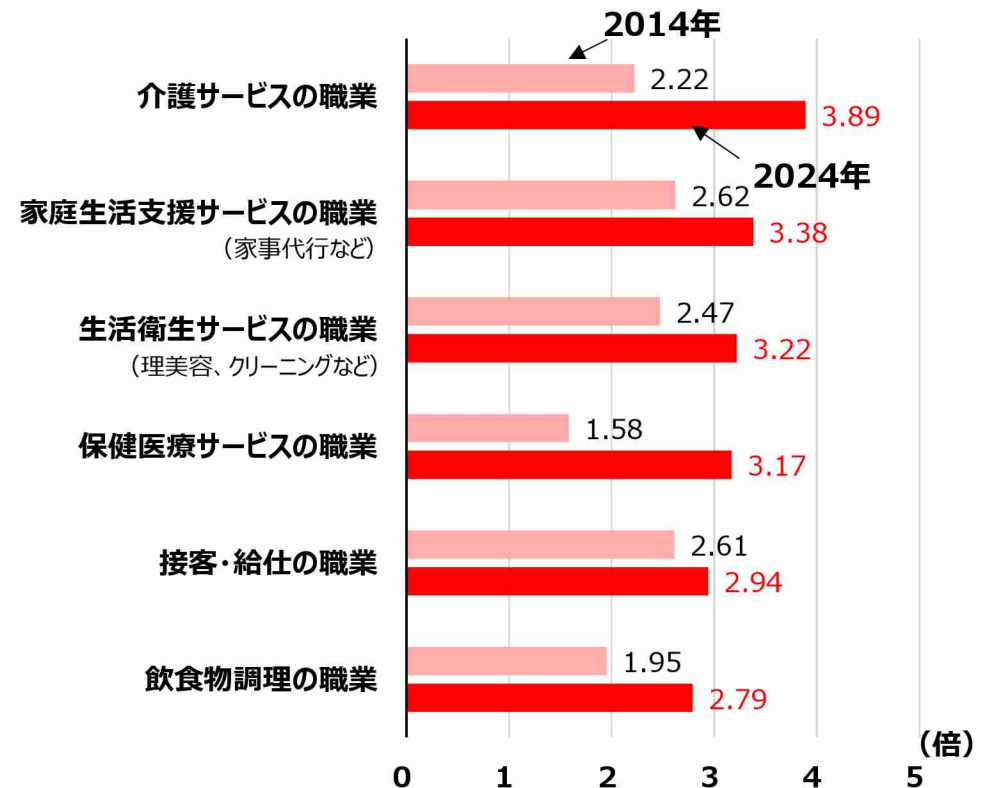
職業別 有効求人倍率の動向

- 有効求人倍率（有効求人数を、有効求職者数で割った値）は、2014年の0.97倍から1.14倍に上昇。多様な職種で有効求人倍率が1倍を超えており、人手不足が深刻化しつつある。
- 特に人手不足が深刻な職種は、建設・採掘（5.12倍）、サービス（2.98倍）など。サービス職の中では、介護（3.89倍）、家庭生活支援（3.38倍）などのサービスで有効求人倍率が高い状況。

職業別 有効求人倍率の動向



うち、サービス職業の詳細

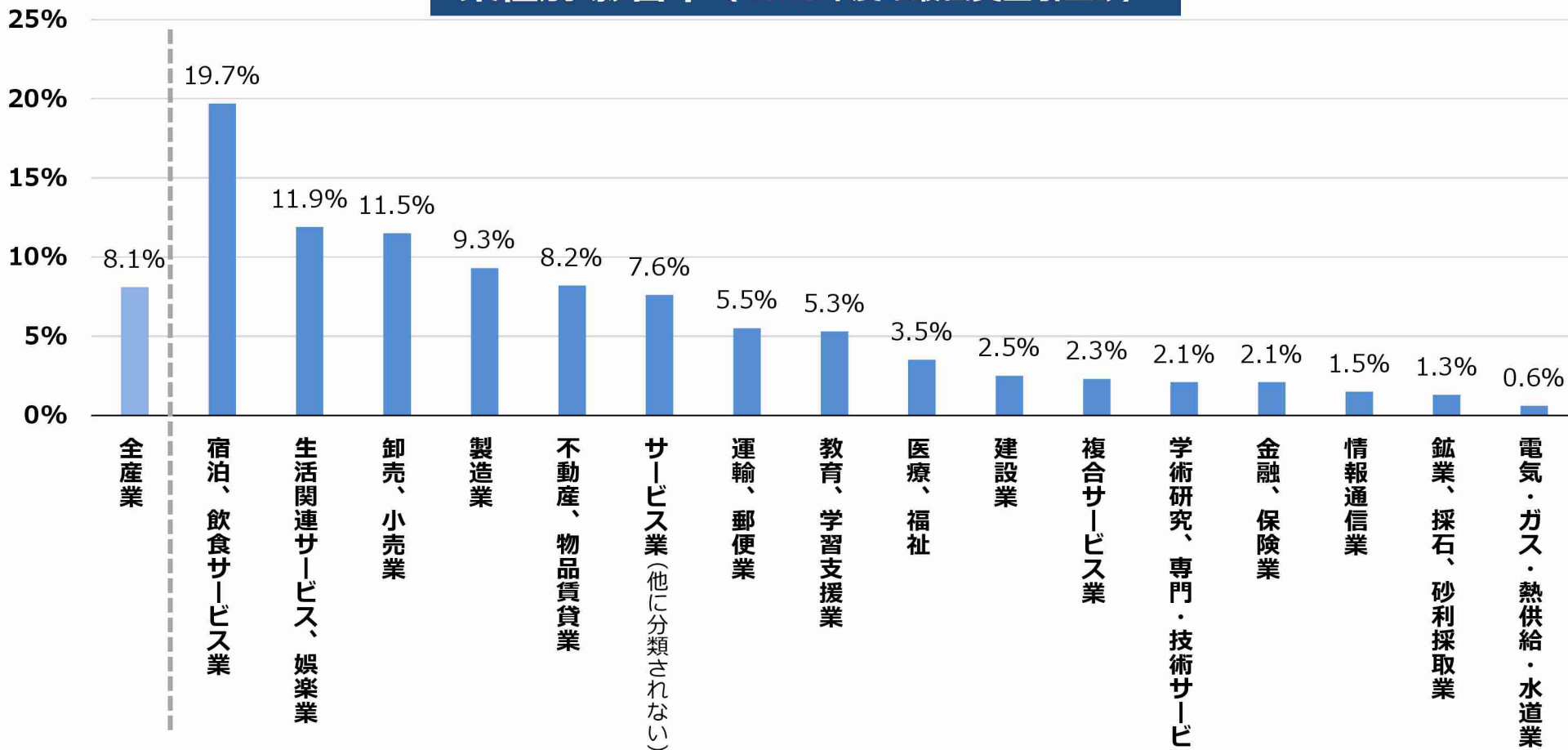


業種別 最低賃金の影響率

- 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。

影響率

業種別 影響率（2023年度の最低賃金引き上げ）



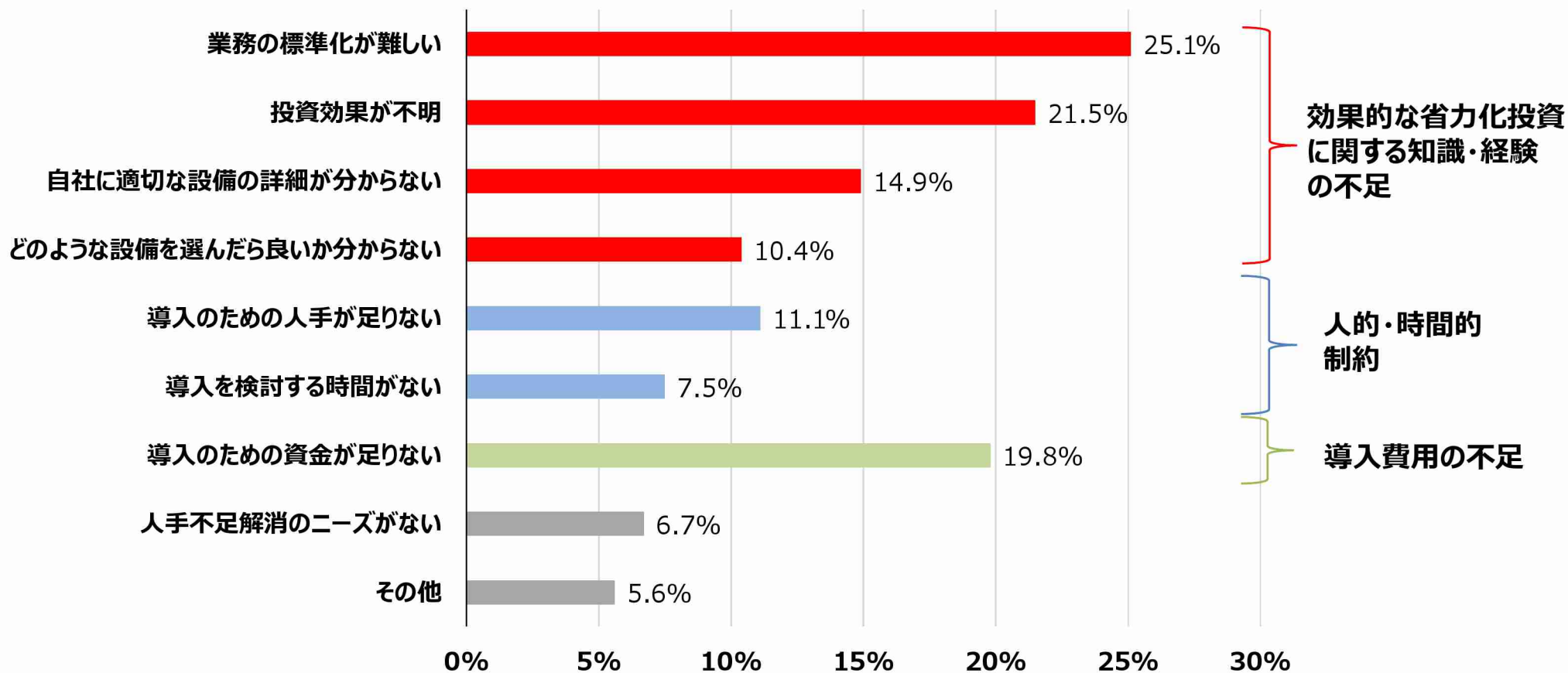
（注） 2023年度の地域別最低賃金額（全国加重平均1,004円）を下回る労働者数の割合。

（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。

省力化投資の検討における課題

- 中小企業が省力化投資を検討する際の課題として、「業務の標準化が難しい」、「投資効果が不明」、「導入のための資金が足りない」を挙げる回答が多い。

省力化投資の検討における課題（複数回答）

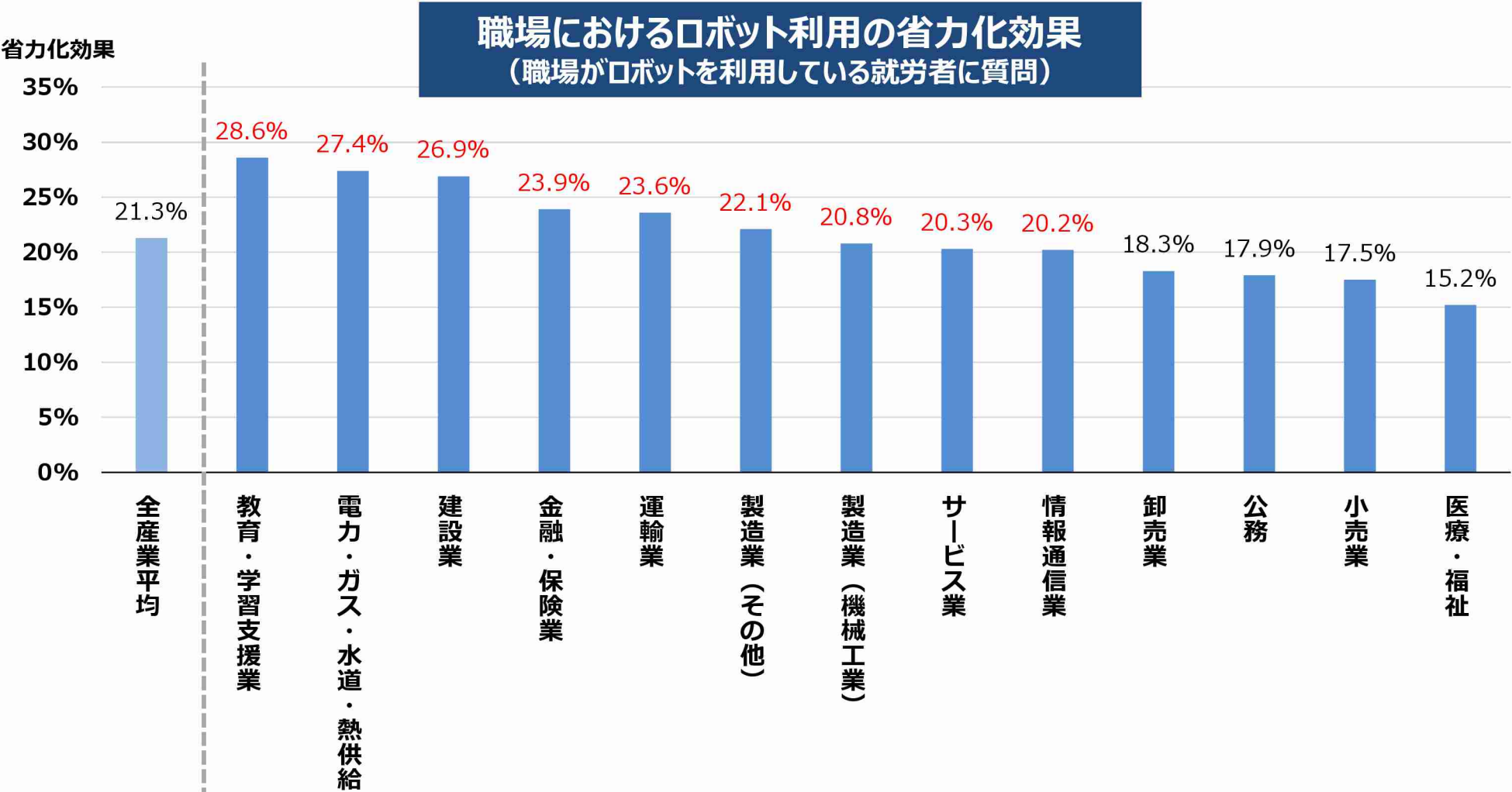


（注） 「人手不足対応を目的とした設備投資の検討における課題」について質問した回答を集計したもの（回答数は19,887社）。

（出所） 中小企業庁「2024年版 中小企業白書」を基に作成。

職場におけるロボット利用の省力化効果

○ 職場がロボット（産業用ロボット、サービスロボット）を使用している就労者に対し、ロボット導入の省力化効果を尋ねたところ、サービス業を含む多くの業種で職場全体の業務の2割程度を削減する効果があると認識されている。



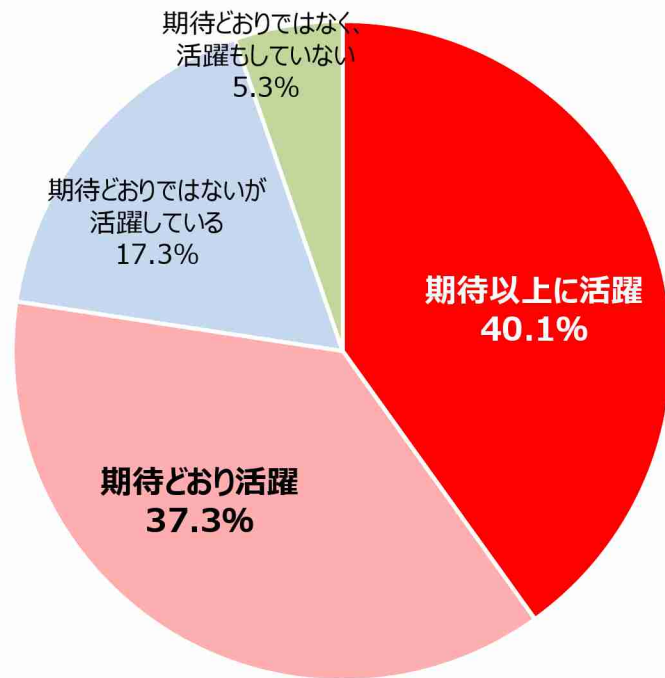
(注) 2024年10月に、20歳以上の就労者12,763人に対し、ロボット利用による省力化効果（ロボットがなかった場合との比較）を尋ねた結果（8,633人が回答）。
ここでのロボットは、産業用ロボット、サービスロボットのいずれかを指す。産業用ロボットのみの場合には22.1%、サービスロボットのみの場合には19.5%の省力化効果があるとの結果となっている。

(出所) 森川正之「人工知能・ロボットのマクロ経済効果：サーベイに基づく概算」（RIETI Discussion Paper Series 24-J-033）を基に作成。

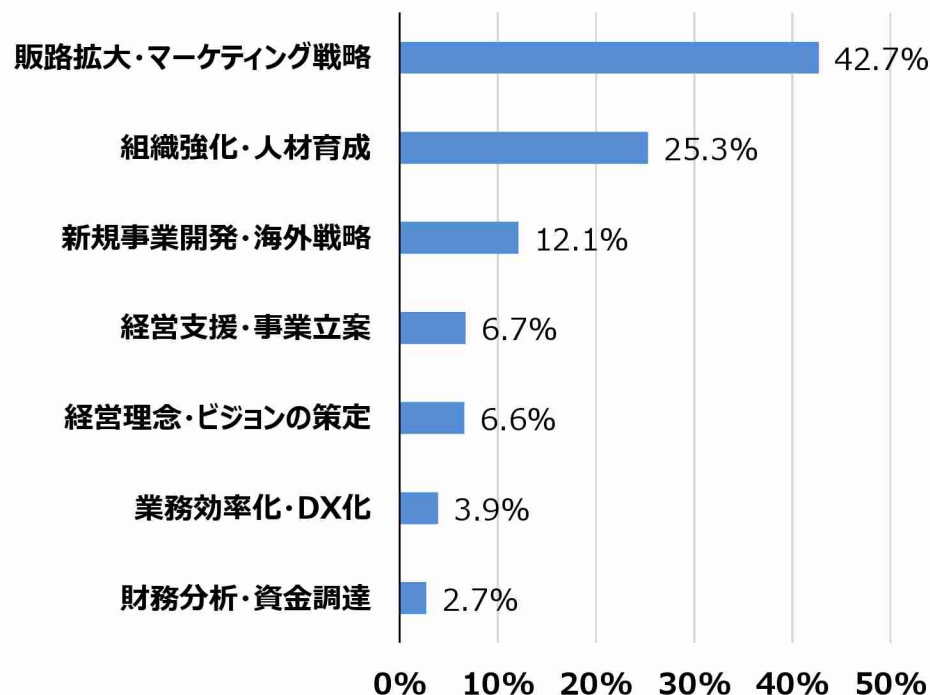
地域経営人材の活躍状況

- 鳥取県が実施している「とっとり週 1 副社長プロジェクト」は、県内企業と都市部の人材のマッチングを行い、都市部の人材に副業・兼業の形で、鳥取県企業の「副社長」として、週 1 回程度、企業経営に携わってもらう仕組み（「プロフェッショナル人材事業」における取組）。
- 当該プロジェクトにより採用された「週 1 副社長」について、受入れ企業の 8 割が「期待以上・期待どおりに活躍している」と高く評価。販路拡大・マーケティングや、組織強化、新規事業開発など、多方面で活躍している。

「週 1 副社長」の活躍状況
(受入れ企業に対する調査、単数回答)



「週 1 副社長」の採用時のミッション
(受入れ企業に対する調査、単数回答)



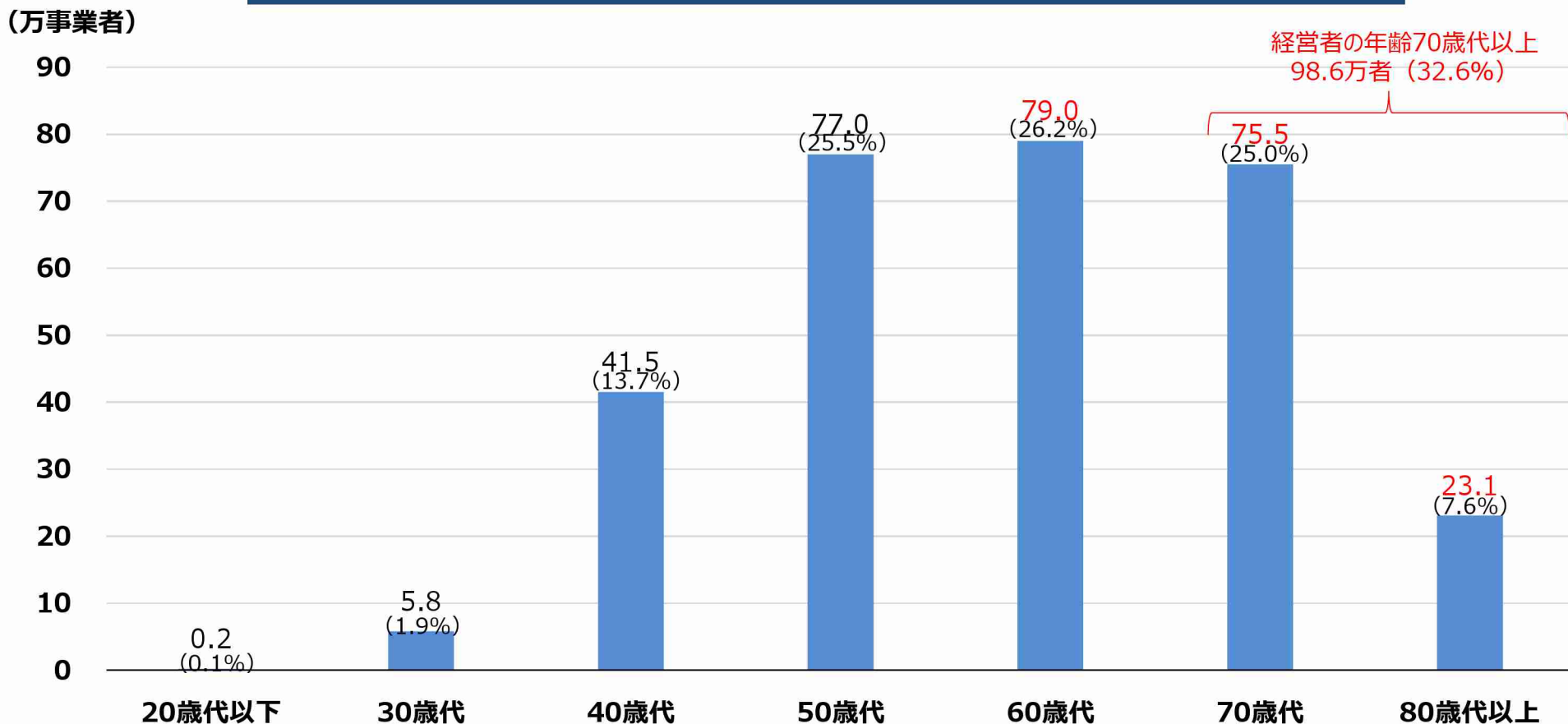
(注) 2023年度までに「週 1 副社長」を受け入れた鳥取県内企業143社に対するアンケート調査（うち75社が回答）。

(出所) とっとりプロフェッショナル人材戦略拠点「週 1 副社長プロジェクト 週 1 ととりで副業兼業」を基に作成。

中小企業・小規模事業者数の経営者年齢の分布

- 中小企業・小規模事業者数は、経営者の年齢が60歳代の事業者が最も多く、79.0万者存在。
- また、経営者の年齢が70歳以上の事業者数は98.6万者（70歳代75.5万者、80歳代以上23.1万者）であり、事業承継が必要な層が多く存在。

経営者年齢別 中小企業・小規模事業者数の分布（2023年6月現在）



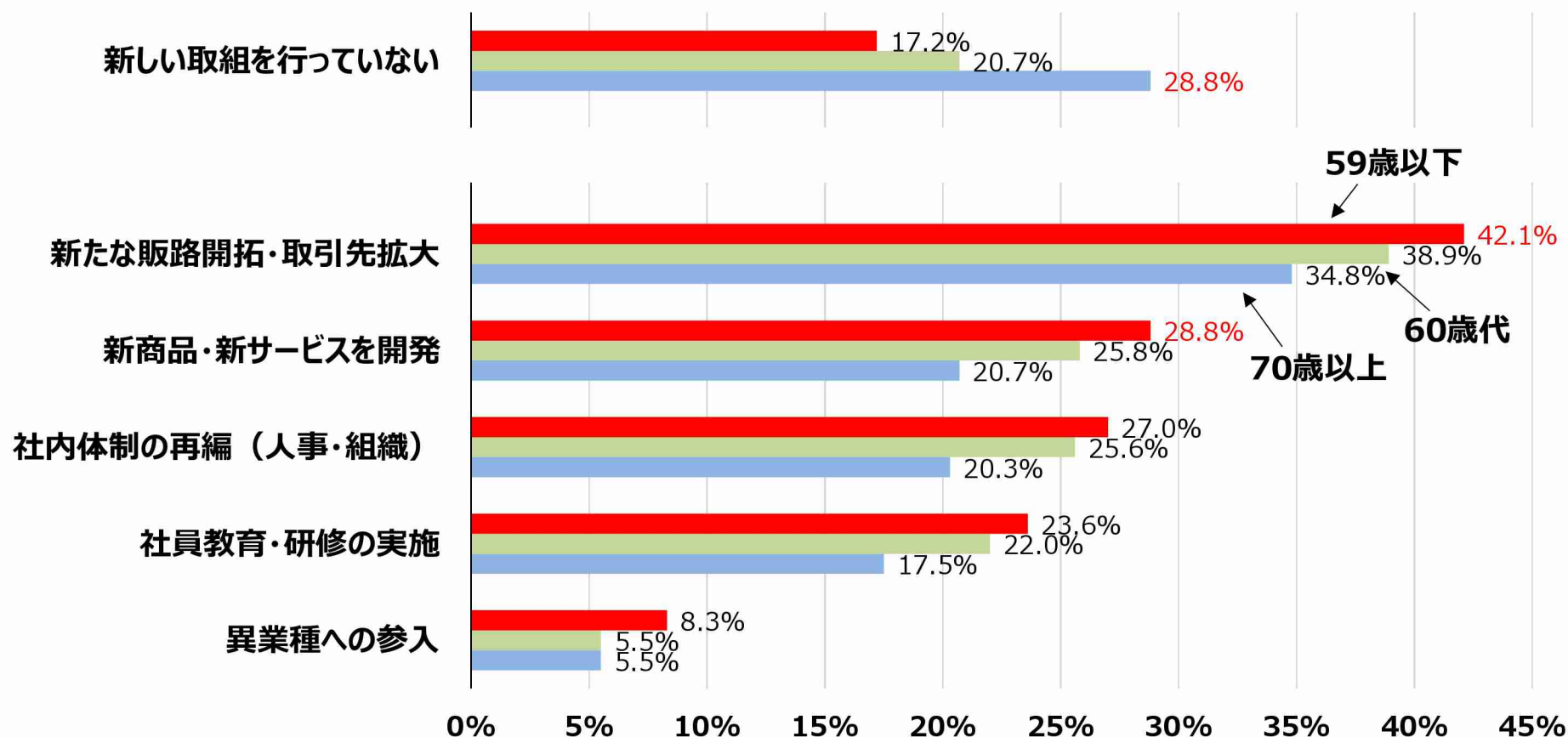
(注) 合計302.2万者。当該調査の対象は、建設業、製造業、情報通信業、運輸・郵便業、卸売・小売業、不動産・物品賃貸業、学術研究、専門・技術サービス、宿泊・飲食サービス業、生活関連サービス・娯楽業、サービス業（他に分類されないもの）。

(出所) 中小企業庁「中小企業実態基本調査（令和5年確報（令和4年度決算実績））」（2024年7月30日公表）を基に作成。

代表者年齢別 事業における新たな取組

- 新たな取組を行っていない企業は、70歳以上の経営者の企業が28.8%と最も高い。
- これに対し、若い経営者の企業ほど、新たな販路開拓・取引先拡大（42.1%）や、新商品・サービスの開発（28.8%）など、新たな取組を行う傾向にある。

代表者年齢別 事業における新たな取組（複数回答）



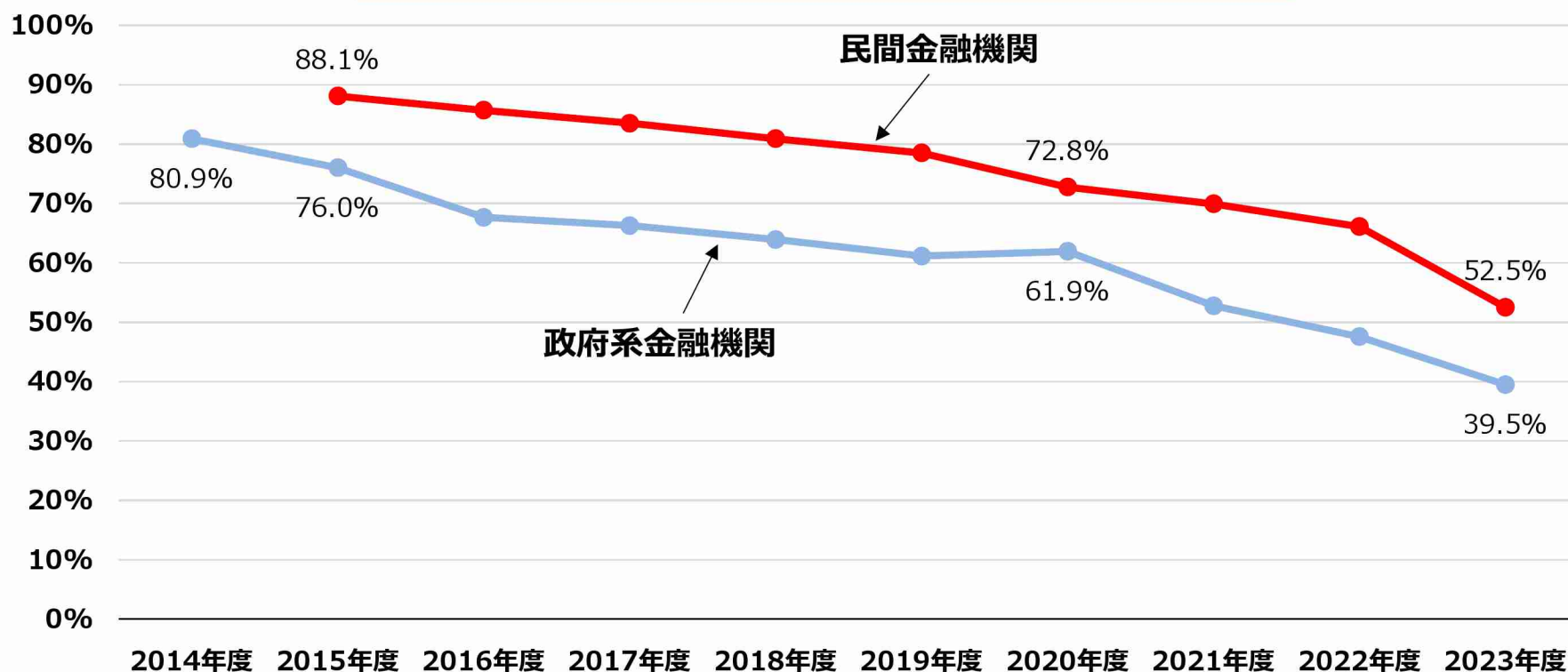
（注） 2023年7月14日-8月10日にかけて、各商工会議所管内の会員企業に対して実施したアンケート調査の結果（4,062社が回答）。

（出所） 日本商工会議所「事業承継に関する実態アンケート」（2024年3月22日公表）を基に作成。

金融機関別の新規融資に占める経営者保証が付いている融資件数の割合の推移

- 経営者保証ガイドラインにおいては、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、と定められている。
- 経営者保証が付いている融資の割合は徐々に減少しているものの、引き続き、民間の新規融資のうち5割で経営者保証が付いている。

金融機関別の新規融資に占める経営者保証が付いている融資件数の割合の推移



(出所) 中小企業庁「政府系金融機関における「経営者保証に関するガイドライン」の活用実績」、金融庁「民間金融機関における「経営者保証に関するガイドライン」等の活用実績」を基に作成。

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。

経済財政運営と改革の基本方針 2025 について

（令和 7 年 6 月 13 日）
閣 議 決 定

経済財政運営と改革の基本方針 2025 を別紙のとおり定める。

(別紙)

経済財政運営と改革の基本方針 2025
～「今日より明日はよくなる」と実感できる社会へ～

令和7年6月13日

経済財政運営と改革の基本方針 2025 (目次)

第1章 マクロ経済運営の基本的考え方 ————— 1

1. 日本経済を取り巻く環境と目指す道
2. 当面のリスクへの対応及び賃上げを起点とした成長型経済の実現
3. 人口減少下における持続可能な経済社会の構築
4. 人中心の国づくり
5. 不確実性が高まる国際情勢への備え

第2章 賃上げを起点とした成長型経済の実現 ————— 6

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
 - (2) 三位一体の労働市場改革及び中堅・中小企業による賃上げの後押し
2. 地方創生2.0の推進及び地域における社会課題への対応
 - (1) 地方創生2.0の推進 ～令和の日本列島改造～
 - (2) 地域における社会課題への対応
 - (3) 農林水産業の構造転換による成長産業化及び食料安全保障の確保
 - (4) 文化芸術・スポーツの振興
3. 「投資立国」及び「資産運用立国」による将来の賃金・所得の増加
 - (1) GXの推進
 - (2) DXの推進
 - (3) フロンティアの開拓
 - (4) 先端科学技術の推進
 - (5) スタートアップへの支援
 - (6) 海外活力の取り込み
 - (7) 資産運用立国の実現

4. 国民の安心・安全の確保

- (1) 防災・減災・国土強靱化の推進
- (2) 東日本大震災からの復興・再生及び能登半島地震からの復旧・復興等
- (3) 外交・安全保障の強化
- (4) 経済安全保障の強化
- (5) 外国人との秩序ある共生社会の実現
- (6) 「世界一安全な日本」の実現
- (7) 「誰一人取り残されない社会」の実現

第3章 中長期的に持続可能な経済社会の実現 —————37

1. 「経済・財政新生計画」の推進

2. 主要分野ごとの重要課題と取組方針

- (1) 全世代型社会保障の構築
- (2) 少子化対策及びこども・若者政策の推進
- (3) 公教育の再生・研究活動の活性化
- (4) 戦略的な社会資本整備の推進
- (5) 持続可能な地方行財政基盤の強化

3. 計画推進のための取組の強化

4. 物価上昇に合わせた公的制度の点検・見直し

第4章 当面の経済財政運営と令和8年度予算編成に向けた考え方 ———51

1. 当面の経済財政運営について

2. 令和8年度予算編成に向けた考え方

第1章 マクロ経済運営の基本的考え方

1. 日本経済を取り巻く環境と目指す道

世界に安定と繁栄をもたらしてきた国際秩序は、現在、自国第一主義や権威主義的国家の台頭によって変化しつつある。力や威圧による一方的な現状変更の試みも続いている。

政府は、いかなる状況下にあっても、国益を守り抜く。そのため、法の支配に基づく自由で開かれた国際秩序を維持・強化すると同時に、パワーポリティクスの下で新たな国際秩序が形成されることにも備える。そして、世界の安定と繁栄に貢献しながら、我が国経済社会の持続性を確保していく。

厳しさを増しているのは国際環境だけではない。国内では、例えば、頻発する自然災害や甚大な被害が想定される大規模地震への対処、老朽化したインフラの保全、エネルギー・食料・経済安全保障の確立など、強靱な経済構造をつくるための課題は山積している。

本格的な人口減少を見据えた経済・財政・社会保障制度の持続可能性の確保など、これまで指摘されながら、必ずしも十分に進んでいない構造改革への取組。人口減少下にあっても、経済のパイを縮小させないためのイノベーションや生産性の向上、そして、その前提となる質の高い雇用の確保。我が国を取り巻く国際秩序が大きく変化する中にあっても、官民が連携し、こうした課題解決のための取組を推進し、我が国経済の持続的成長と国民生活の豊かさの向上を目指すことこそが、「新しい資本主義」の実現にほかならない。

「新しい資本主義」の実現に向けた取組によって、30年続いたコストカット型経済は終焉を迎えつつあり、5%を上回る賃上げが2年連続して実現した¹。石破内閣は、その取組を更に進め、「賃上げこそが成長戦略の要」との考え方に立って、最低賃金の引上げを含め、物価上昇を安定的に上回る賃上げを実現する。そして、国民が「今日より明日はよくなる」と実感でき、ふるさとへの思いを高めることができる「新しい日本・楽しい日本」を実現することを目指す。そのための経済財政運営と改革の基本方針が、本方針である。

2. 当面のリスクへの対応及び賃上げを起点とした成長型経済の実現

米国による一連の関税措置及びその後の対抗措置の応酬は、これまで国際社会が培ってきた自由で開かれた貿易・投資体制をゆるがせにするものとして、我が国からの輸出を減少させるだけでなく、家計や企業のマインドの慎重化を通じて消費や投資を下押しするおそれがあり、我が国経済全体を下振れさせるリスクとなっている。また、足元では、食料品を中心とする物価高が継続し、家計や企業は、依然として厳しい状況に置かれている。

まずは、これらのリスクへの備え・対応に万全を期す。

¹ 「2024春季生活闘争第7回（最終）回答集計結果」（2024年7月3日日本労働組合総連合会公表）及び「2025春季生活闘争第6回回答集計結果」（2025年6月5日日本労働組合総連合会公表）。

戦後国際社会が築き上げてきた自由貿易体制の恩恵を受ける我が国としては、米国に対して措置の見直しを強く求めつつ、日米が共に成長するための協力関係を力強く推し進めるため、粘り強く協議を続ける。同時に、関税措置による国内産業・経済への影響を想定し、資金繰り対策など、必要な支援を行うだけでなく、あらゆる事態を想定して万全の措置を講ずる。また、国内投資の拡大やサプライチェーンの強靱化、対日直接投資の促進、円滑な労働移動等に取り組むとともに、内需の拡大を含め外的環境の変化に強い経済構造を構築する。

足元の物価高については、その動向が家計や事業活動に与える影響に細心の注意を払いつつ、令和6年度補正予算や令和7年度予算に盛り込んだ施策に加え、物価や国民生活の状況に応じて、政府備蓄米の売渡し、燃料油価格の定額引下げ、電気・ガス料金支援を追加しており、あらゆる政策を総動員して、国民生活・事業活動を守り抜く。

我が国経済は、これらのリスクに直面する一方で、現在、名目GDPは600兆円を超え、賃金も2年連続で5%を上回る賃上げ率の実現するなど、成長と分配の好循環が動き始めている。コストカット型経済から脱却し、デフレに後戻りせず、成長型経済への移行を確実なものとするため、当面のリスクへの備え・対応に万全を期すとともに、日本経済全国津々浦々の成長力を強化する。

「賃上げこそが成長戦略の要」である。持続的・安定的な物価上昇の下、日本経済全体で1%程度の実質賃金上昇を定着させ、国民の所得と経済全体の生産性を向上させる。この実現に向け、中小企業・小規模事業者の賃上げを促進するため、適切な価格転嫁や生産性向上、経営基盤を強化する事業承継・M&Aを後押しするなど、賃上げ支援の施策を総動員する。最低賃金を着実に引き上げ、2020年代に全国平均1,500円という高い目標に向かってたゆまぬ努力を続ける。将来における賃金・所得の増加にも取り組む。企業の稼ぐ力を継続的に高めるため、GX・DX、スタートアップ、経済安全保障等の分野において、官と民が連携した投資が行われる「投資立国」の取組を進める。貯蓄から投資への流れを確実なものとし、中長期の視点から国民の資産形成を後押しする「資産運用立国」の取組を進める。

「地方創生2.0」は、「新しい日本・楽しい日本」を実現するための政策の核心である。「令和の日本列島改造」としてこれを進め、「若者や女性にも選ばれる地方」を実現する取組等を通じて、日本全体の活力を取り戻す。

国民の安心・安全を確保することは、成長型経済への移行の礎となる。東日本大震災や令和6年能登半島地震を始めとする自然災害からの復旧・復興、防災・減災・国土強靱化、外交・安全保障環境の変化への対応、犯罪対策の強化等に取り組む。

減税政策よりも賃上げ政策こそが成長戦略の要という基本的考え方の下、既に講じた減税政策に加えて、これから実現する賃上げによって更に手取りが増えるようにする。その

ために、経済全体のパイを拡大する中で、物価上昇を上回る賃上げを普及・定着させ、現在及び将来の賃金・所得が継続的に増加する「賃上げを起点とした成長型経済」を実現することを目指す。

政府は、引き続き、日本銀行と密接に連携し、経済・物価動向に応じた機動的なマクロ経済政策運営を行う。政府は、競争力と成長力強化のための構造改革に取り組むとともに、持続可能な財政構造を確立するための取組を推進する。日本銀行には、経済・物価・金融情勢に応じて適切な金融政策運営を行うことにより、賃金と物価の好循環を確認しつつ、2%の物価安定目標を持続的・安定的に実現することを期待する。

経済財政諮問会議においては、今後とも、経済・財政の状況、金融政策を含むマクロ経済政策運営、外的環境の変化に対する耐性が強い経済構造への変革に向けた取組等について、定期的に検証する。

3. 人口減少下における持続可能な経済社会の構築

我が国の生産年齢人口は、これからの20年で1,500万人弱、2割以上が減少する²。こうした中、かつて人口増加期に作り上げられた経済社会システムを中長期的に持続可能なシステムへと転換することが求められる。

経済・財政・社会保障の持続可能性を確保するためには、生産年齢人口の減少が本格化する中であっても、中長期的に実質1%を安定的に上回る成長を確保する必要がある。その上で、それよりも更に高い成長の実現を目指す。こうした経済においては、2%の物価安定目標を実現する下で、2040年頃に名目GDP1,000兆円程度の経済が視野に入る。

人口減少が本格化する2030年代以降も、こうした成長を実現するとともに、医療・介護給付費対GDP比の上昇基調に対する改革に取り組み、PBの一定の黒字幅を確保していくことができれば、長期的な経済・財政・社会保障の持続可能性が確保される。

こうしたビジョンの下、骨太方針2024³で定めた「経済・財政新生計画」に基づき、経済あつての財政との考え方の下、潜在成長率の引上げに重点を置いた政策運営を行うとともに、歳出・歳入両面の改革を継続する。人口減少下にある我が国においては、限られたリソースからより一層高い政策効果を生み出すことが必要となる。全世代型社会保障の構築、少子化対策及びこども・若者政策の推進、公教育の再生・研究活動の活性化、戦略的な社会資本整備の推進、地方行財政基盤の強化など、経済・財政一体改革の取組を進める。

国際秩序が根幹から揺らぎかねない不確実な時代にあつて、我が国が世界の中で重要な地位を担い続けるためには、財政が国民経済の中長期的な発展を支える役割を十分に果たすことで成長を実現し、賃金や所得が拡大する中で成長と分配の好循環が実現し生活が豊

² 国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口（令和5年推計）」（出生中位（死亡中位）推計）によれば、令和7年から令和27年の20年間に於いて、生産年齢人口（15～64歳）は約1,478万人減少する見込み。

³ 「経済財政運営と改革の基本方針2024」（令和6年6月21日閣議決定）。

かになる、活力ある経済社会を築いていく。

4. 人中心の国づくり

「人材希少社会」に入っている我が国においては、人中心の国づくりを進めることが重要である。国民の不安を取り除き、公教育の内容や質を充実させるとともに、自己実現を可能とする環境を整備し、国や地域の経済社会を発展させ、ふるさとへの思いを高めることができるよう、あらゆる施策を総動員する。これらを通じ、国民一人一人にとって、Well-being（幸福度）の高い、豊かさ、安心・安全、自由、自分らしさを実感できる活力ある経済社会を構築する。

国民の不安を取り除き、安心・安全な暮らしを実現するため、確実な賃上げの定着とともに、地方における質の高い産業・雇用の場の創出、様々な家計の実態を踏まえた所得再分配機能の強化や格差の是正、就職氷河期世代及びその下の世代が感じている将来への不安の解消に取り組む。一人一人が持つ可能性を最大限引き出すため、官民が連携した人づくりや公教育の再生・改革を進める。さらに、多様な価値観を持つ者が互いに尊重し合い、自己実現を進めていくことができる環境整備を進めるため、女性・若者のスタートアップへの挑戦や正規雇用の大幅増、リ・スキリングを行う者への支援、多様な働き方の推進に取り組む。人中心の国づくりを進め、全ての人が幸せを実感でき、人を財産として尊重する「人財尊重社会」を築く。ふるさとへの思いを高めることができるよう、「地方創生2.0」の取組によって、強い経済基盤と豊かな生活基盤を地方に構築する。人や組織のつながりを強化することで新しい価値が生まれる。それがまた新たな人を呼び、地域は更に多様になり、より豊かで強い好循環が生まれ、新たな価値創造の場となる。都市と地方の二項対立を超えて、より融合的な日本を創る。このため、別途定める「地方創生2.0基本構想」⁴に基づき、今後10年間の枠組みを強力に推進する。これらの取組を通じて、「新しい日本・楽しい日本」を実現することを目指す。

5. 不確実性が高まる国際情勢への備え

ロシアによるウクライナ侵略等の地政学リスクの高まり、保護主義や権威主義国の台頭、米中対立、デジタルテクノロジーをめぐる覇権争いなど、我が国を取り巻く国際秩序は変化しつつある。

資本主義は、過去、自由放任主義や修正資本主義・福祉国家に続き、1980年代から新自由主義が台頭するなど、大きく変遷してきた。新自由主義は、グローバル化の進展とあいまって世界経済の成長の原動力となった一方で、経済的格差の拡大や気候変動問題の深刻化、サプライチェーンの脆弱化など、市場原理に基づく解決を期待することが困難な問題を顕在化させたとも言われている。また、一部の権威主義国が、自由貿易体制やデジタル化の恩恵を受けつつ急速な経済成長を成し遂げた結果、グローバル・インバランスの拡大をもたらしたとの指摘もある。こうした中、一部の国において、保護主義や自国中心主義

⁴ 令和7年6月13日閣議決定。

の動きが強まり、国際協調の形骸化や国際的分断が進行することが懸念されている。

中国は、GDPが世界第2位の経済大国となる中、貿易や先端技術の面において、米国との競合関係にある。他国の中国への依存を利用して、相手国に経済的な威圧を加える事例も発生している。一帯一路構想とも連動した人民元決済による取引の拡大は、将来的には、基軸通貨としてのドルの役割に少なからず影響を及ぼすことを危惧する見方もある。

こうした国際情勢の不確実性の高まりは、我が国の経済財政運営にとってのパラダイム・シフトである。経済安全保障の観点から、官民の叡智を結集しつつ、重要物資のサプライチェーン強靱化や先端技術の保全・育成等を通じ、我が国の自律性の向上、技術等に関する我が国の優位性・不可欠性の確保に努めることが必要となる。また、価値や原則を共有する同盟国・同志国等と連携し、法の支配に基づく自由で開かれた国際秩序の維持・強化に向け、政策努力を重ねると同時に、新たな国際秩序・ルール作りにも対応・参画するという戦略・対応策を周到に備えておくことが求められる。

本基本方針に示す政策運営の考え方や方向性については、国民の納得と共感を得ることが重要であり、本方針を含む内閣の重要政策について、内外への機動的・戦略的広報を強化する。

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

2029年度までの5年間で、日本経済全体で年1%程度の実質賃金上昇、すなわち、持続的・安定的な物価上昇の下、物価上昇を1%程度上回る賃金上昇をノルムとして定着させる。この実現に向け、中小企業・小規模事業者の賃上げを促進するため、価格転嫁・取引適正化、生産性向上、事業承継・M&Aによる経営基盤強化及び地域の人材育成と処遇改善に取り組む。

価格転嫁・取引適正化については、「官公需における価格転嫁のための施策パッケージ」⁵に基づく取組として、低入札価格調査制度⁶及び最低制限価格制度⁷の導入拡大・活用、「中小企業者に関する国等の契約の基本方針」⁸に基づく物価上昇に伴うスライド対応や期中改定、国・独立行政法人等及び地方公共団体において必要となる予算の確保⁹等¹⁰を進める。中小受託取引適正化法¹¹の執行体制を強化するとともに、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」¹²の周知広報を徹底する。パートナーシップ構築宣言の拡大や実効性の向上を含め、サプライチェーン全体で取引適正化を進める。中小企業の知的財産への侵害に関する実態調査を行い、独占禁止法¹³上の指針を策定するほか、知財経営支援ネットワーク¹⁴を通じたりテラシーの向上等に取り組む。

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」⁵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。地域の経営人材を確保するため、「週一副社長」¹⁵の普及、マッチング支援の強化、副業・兼業の促進に取り組む。

事業承継・M&Aについては、「事業承継・M&Aに関する新たな施策パッケージ」⁵に基づき、支援機関による売手側のニーズの掘り起こしの強化、事業承継・引継ぎ支援センターの体制強化等に取り組む。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の記載¹⁶に鑑み、事業承継に係る政策の在り方の検討を進めるとともに、後継者の経営能力の育成に取り組む。

⁵ 「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）。

⁶ 工事・製造その他の請負契約において、最低の価格で申込みをした者が、その価格では契約に適合した履行がされないおそれがある場合に、その者が契約の相手方として適当か否かを調査し、不適当であると認める場合には、その者を落札者としてしないことができる制度。

⁷ 工事・製造その他の請負契約において、あらかじめ最低制限価格を設けた上で、当該価格以上の価格で申込みをした者のうち、最低の価格で申し込んだ者を落札者とする制度。

⁸ 令和7年4月22日閣議決定。

⁹ 義務的経費への対応、地方財政計画への計上及び地方財政措置の実施を含む。

¹⁰ 関連する資格を有する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ことを含む。

¹¹ 製造委託等に係る中小受託事業者に対する代金の支払の遅延等の防止に関する法律（昭和31年法律第120号）。

¹² 令和5年11月29日に、内閣官房及び公正取引委員会が策定・公表。

¹³ 私的独占の禁止及び公正取引の確保に関する法律（昭和22年法律第54号）。

¹⁴ 特許庁、独立行政法人工業所有権情報・研修館、日本弁理士会及び中小企業庁が、日本商工会議所と連携して中小企業・小規模事業者を知的財産の観点から支援する枠組み。

¹⁵ 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。

¹⁶ 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、事業承継の在り方については今後も検討する。

地域の人材育成と処遇改善については、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¹⁷の育成に取り組むほか、医療・介護・保育・福祉等の人材確保に向けて、保険料負担の抑制努力を継続しつつ、公定価格の引上げを始めとする処遇改善を進める。

この他、(2)に記載する取組を含め、「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画」⁵に基づく取組を進める。

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、政府の補助金によ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よう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。

(2) 三位一体の労働市場改革及び中堅・中小企業による賃上げの後押し

1990年代のバブル崩壊以降、経済全体が力強さを欠く中で、企業はコストカットを迫られ、既存の雇用を維持しつつ人件費を抑制し、また、非正規雇用労働を採用した結果、労働生産性の変化が的確に反映されず、賃金全体が伸び悩んだ。人手不足の深刻化が見込まれる中、成長型経済への移行を確実なものとするためには、労働者一人一人の雇用の質・労働生産性を向上させるとともに、労働市場の流動性を高め、我が国経済全体の生産性向上と持続的な賃上げにつなげていくことが求められる。

¹⁷ 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。

（三位一体の労働市場改革）

生成AIが人間の業務を代替することによって、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とも考慮して、技術トレンドを踏まえた幅広い労働者に対する効果的なり・スキリング支援¹⁸に取り組む。具体的には、AIを含むデジタルスキルに関する教育訓練給付金対象講座を拡大するとともに、全国の非正規雇用労働者等がオンラインで職業訓練を受講することを可能とする。中高年齢層のセカンドキャリアに向けたり・スキリングを含め、キャリアプランニングを支援する。産学協働によるり・スキリングプログラムについて、毎年約3,000人が修得できるよう、提供拠点・プログラムを拡充する。2028年技能五輪国際大会の日本開催の決定を契機として、現場人材のスキル向上と処遇改善のための環境を整備するとともに、スキルアップを目指す国民運動を展開する。「ジョブ型人事指針」¹⁹を周知するとともに、「人的資本可視化指針」²⁰の見直し、有価証券報告書の人的資本に関する情報開示の充実を進める。労働移動の円滑化について、官民の公開求人情報の収集・分析や検定のスキル評価を充実させ、職業情報提供サイト（job tag）の機能を強化する。ハローワークの体制強化やAIの活用を進め、在職者を含めたキャリアサポートを強化する。

生産性の高い成長産業・企業への労働移動の円滑化及び多様で柔軟な働き方の推進を通じた労働参加率の向上による就業構造改革を経済・産業構造改革と一体で進める。

（多様で柔軟な働き方の推進）

短時間正社員を始めとする多様な正社員制度²¹、勤務間インターバル制度の導入促進、選択的週休3日制の普及、仕事と育児・介護の両立支援、全ての就労困難者²²に届く就労支援に取り組む。

いわゆる「年収130万円の壁」を意識せず働くことができるよう、2025年度中に、労働時間の延長や賃上げを通じて労働者の収入を増加させる事業主を支援する措置を実施する。

働き方改革関連法²³施行後5年の総点検を行い、働き方の実態及びニーズを踏まえた労働基準法制の見直しについて、検討を行う。

国家公務員について、優秀な人材の獲得及び定着のため、民間の人材獲得に向けた取組を踏まえ、働く時間や場所の柔軟化、人材マネジメントの強化、採用プロセスの弾力化、処遇の改善を進める²⁴。

（個別業種における賃上げに向けた取組）

建設業や自動車運送業の賃上げに向け、労務費の基準の設定及び実効性確保、建設キャリアアップシステムの利用拡大、賃上げに対応した運賃設定や荷主への是正指導の強化等を通じ、処遇改善や取引適正化を推進する。警備業やビルメンテナンス業の賃上げに向け、官公需におけるリスクや重要度に応じた割増加算を含め、適切な単価設定や分離発注の徹底により、労務費の価格転嫁を進める。

¹⁸ り・スキリングに関するプラットフォームの活用を含む。

¹⁹ 令和6年8月28日に、内閣官房、経済産業省及び厚生労働省が策定・公表。

²⁰ 令和4年8月30日に、非財務情報可視化研究会が策定・公表。

²¹ 短時間正社員制度、勤務地限定正社員制度など、勤務時間、勤務地、職種・職務等を限定した制度。

²² 生活困窮、障害、ひきこもり、疾病、刑務所出所者であること等により就労が困難な状況にある者。

²³ 働き方改革を推進するための関係法律の整備に関する法律（平成30年法律第71号）。

²⁴ この点に関し、人事院において、官民給与の比較対象となる企業規模の見直しについて、検討がなされている。

医療・介護・障害福祉の処遇改善について、過去の報酬改定等における取組の効果を把握・検証し、2025年末までに結論が得られるよう検討する。

（中堅・中小企業による賃上げの後押し）

事業者の定期的な情報提供を促す仕組みを検討するとともに、地域金融機関・信用保証協会のIT化を進め、予兆管理を強化する。政府系金融機関、中小企業基盤整備機構又は中小企業活性化協議会の支援を通じ、再生支援が必要な企業²⁵のロールアップ²⁶を促進する。事業者選択型経営者保証非提供制度²⁷の活用状況をフォローアップし、経営者保証に依存しない融資慣行の確立を目指す。「再生・再チャレンジ支援円滑化パッケージ」²⁸に基づく取組を進める。

地域経済への波及効果が大きい重点支援企業を選定し、地域ごとの支援体制を整備する。中堅企業の研究開発や大規模設備投資を支援するとともに、ファンド等からの出資を通じ、資金調達環境を整備する。海外展開を担える高度人材の受入れ、家族経営形態のガバナンスの強化を促進する。100億円超えの売上げを目指すことを宣言する企業の設備投資支援等を行うとともに、中小・小規模事業者の新事業進出・事業構造転換、研究開発及び新製品・サービス開発を支援する。

地域の社会課題解決の担い手となるローカル・ゼブラ企業の育成に向け、社会的インパクト評価を資金調達につなげる環境整備を進める。地域の生活を支えるサービスの供給を維持・発展させる「地域協同プラットフォーム」²⁹を支援する。

中小企業・小規模事業者の人材管理³⁰を含めた経営に対する支援の体制・機能を強化する。企業の情報・支援ニーズを集約した、中小企業と支援機関とのマッチングに係る基盤（セカマチ）の機能を拡充する。「小規模企業振興基本計画」³¹を踏まえ、経営力向上のための商工会・商工会議所による支援を行う。独立行政法人工業所有権情報・研修館の機能の地方展開に取り組む。

2. 地方創生2.0の推進及び地域における社会課題への対応

（1）地方創生2.0の推進 ～令和の日本列島改造～

（地方創生2.0基本構想）

全ての人が安心と安全を感じ、自分の夢に挑戦し、「今日より明日はよくなる」と実感できる、多様な価値観を持つ一人一人が、互いに尊重し合い、自己実現を図っていくことができる活力ある地方・国家である「新しい日本・楽しい日本」を創り出していく。その実現には、持続可能な社会として、我が国の基盤である「強い」経済と、「豊かな」生活

²⁵ 資金繰りが悪化している又は今後悪化するおそれがあり、将来の事業継続に問題を抱えているなど、金融支援（条件変更、債務減免等）を必要とする事業者層。

²⁶ 連続的なM&Aによる集約化・統合。

²⁷ 信用保証付融資において、一定の要件を備えた中小企業者が保証料率の上乗せを条件として、経営者保証を提供しないことを選択できる制度。

²⁸ 令和7年3月17日に、経済産業省、金融庁及び財務省が策定・公表。

²⁹ 人口減少地域では、地域社会に不可欠なサービスの供給が困難になりつつあることを踏まえ、省力化・デジタル化、協同化等の生産性向上を図り、サービス供給を維持・発展させることに取り組む協同組合や住民出資会社等を主体とした新たな共助型事業体。

³⁰ 「中小企業・小規模事業者人材活用ガイドライン」（令和5年6月22日に、中小企業庁が公表）を踏まえた、経営者が行う人材確保・定着・活用に対する支援。

³¹ 令和7年3月25日閣議決定。

働き方改革推進熊本地方協議会

～ 共同メッセージ ～

私たちは、県内企業の持続的な成長をはかり、ひいては労働者の所得向上や多様な働き方を実現し、全ての人が豊かさを実感できる未来を築くために、以下の5項目に基づき、一体となって取り組みます。

1 価格転嫁や取引適正化の推進

適切な価格転嫁の実現や取引の適正化に努めます。

2 省力化等による生産性向上、リスクリング等人材確保

人手不足の緩和に向けた、省力化・デジタル化による生産性の向上と、リスクリングに取り組めます。

3 多様な人材の活躍

女性、高齢者、障がい者、外国人等、誰もが安心して就業し、活躍できる環境を整備します。

4 多様な働き方の推進

テレワーク、短時間勤務制度等の導入による労働力や優秀な人材の確保、仕事と家庭との両立を支援し、多様な働き方を推進します。

5 連携強化

上記1～4の取り組みを推進するため、各種制度の充実・強化や中小企業・小規模事業者に対する助成金、融資等による支援に連携して取り組みます。

令和7年（2025年）1月15日

【働き方改革推進熊本地方協議会構成員】

日本労働組合総連合会熊本県連合会
熊本県経営者協会
熊本県商工会議所連合会
熊本県商工会連合会
熊本県中小企業団体中央会
熊本銀行
肥後銀行
熊本県社会保険労務士会

九州経済産業局
熊本県
熊本市
熊本労働局

【オブザーバー】

熊本働き方改革推進支援センター
熊本県よろず支援拠点
公正取引委員会事務総局 九州事務所

価格転嫁の円滑化に関する協定書

熊本県（以下「甲」という。）と、国の地方支分部局（経済産業省九州経済産業局、国土交通省九州運輸局、農林水産省九州農政局及び厚生労働省熊本労働局をいう。以下「乙」という。）と、熊本県内経済団体（熊本県農工商会議所連合会、熊本県商工会連合会、熊本県中小企業団体中央会、熊本県経済同友会、熊本県経営者協会、熊本県トラック協会、熊本県中小企業家同友会、一般社団法人熊本県工業連合会、公益社団法人熊本県トラック協会、熊本県農業協同組合中央会及び一般社団法人熊本県木材協会連合会をいう。以下「丙」という。）と日本労働組合総連合会熊本県連合会（以下「丁」という。）とは、以下のとおり価格転嫁の円滑化に関する連携協定（以下「協定」という。）を締結する。

（目的）

第1条 本協定は、成長と分配の好循環を生み出すべく、中小企業・小規模事業者及び農林業者（以下「中小企業者等」という。）における質上げを実現するため、甲、乙、丙及び丁が相互に連携及び協力を行い、労務費、原材料費、エネルギーコスト等の上昇分を適切に価格転嫁することについての気運を醸成することにより、サプライチェーン全体での共存共栄、付加価値の向上を図り、もって県内中小企業者等の稼げる力を高めることを目的とする。

（連携及び実施）

第2条 甲、乙、丙及び丁は、前条の目的を達成するため、次に掲げる項目について、所掌の範囲で相互に連携し、実施する。

- (1) 価格転嫁の状況に関する情報収集と発信
 - ア 県内企業への聞き取り調査等を通じた情報収集
 - イ 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
 - ア 価格転嫁の円滑化に関する支援情報等の共有
 - イ 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) パートナリング構築宣言の促進
 - ア 県内企業へ周知を通じた認知度の向上
 - イ 宣言企業に対する支援策の検討
- (4) 重要な社会インフラである物流における「標準的な運賃」の促進
 - ア 商工団体等を通じた荷主等に対する周知及び依頼等
 - イ 消費まで含めたサプライチェーン全体での理解の醸成
- (5) その他、前条の目的を達成するために必要な事項

（協定内容の変更）

第3条 甲、乙、丙及び丁のいずれかが協定内容の変更を申し出たときは、その都度協議の上、必要な変更を行う。

（事務局）

第4条 本協定に基づく取組みを着実に進めるため、熊本県商工労働部に事務局を置く。

（有効期間）

第5条 本協定の有効期間は、締結の日から令和8年（2026年）3月31日までとする。

ただし、有効期間が満了する日までに、甲、乙、丙及び丁のいずれからも意思表示がないときは、さらに1年間更新するものとし、その後の更新についても同様とする。

（協定外の事項）

第6条 本協定に定めのない事項又は本協定に定める事項に関して疑義等が生じた場合は、甲、乙、丙及び丁が協議して定める。

この協定の締結を証するため、本書の原本を1通作成し、甲が保有する。乙、丙及び丁はその写しを各自保有する。

令和5年（2023年）12月19日

甲 熊本県 熊本県知事

乙 国の地方支分部局

経済産業省 九州経済産業局長

国土交通省 九州運輸局長

農林水産省 九州農政局長

厚生労働省 熊本労働局長

丙 熊本県内経済団体

熊本県商工会議所連合会 会長

熊本県商工会連合会 会長

熊本県中小企業団体中央会 会長

熊本経済同友会 代表幹事

熊本県経営者協会 会長

熊本県中小企業家同友会 代表理事

一般社団法人熊本県工業連合会 会長

公益社団法人熊本県トラック協会 会長

熊本県農業協同組合中央会 代表理事 会長

一般社団法人熊本県木材協会連合会 会長

丁 日本労働組合総連合会熊本県連合会 会長

令和7年度 賃金引き上げ支援施策パッケージ

支援メニュー



- ① 賃金引き上げの支援策の概要
- ② 令和7年度「業務改善助成金」のご案内
- ③ 熊本県内事業場の業務改善助成金の活用事例
- ④ キャリアアップ助成金のご案内と活用事例
- ⑤ 人材開発支援助成金のご案内と活用事例

【参考】

賃上げ促進税制を強化！



熊本労働局賃上げ施策
はこちら



厚生労働省 熊本労働局
労働基準監督署
公共職業安定所

賃金引き上げの支援策

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き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象(※)です。

※申請前の賃金引き上げ、交付決定前の設備投資は対象となりません。

活用例 30人の事業場で、事業場内最低賃金労働者5人の時給を45円引き上げた場合、設備投資にかかった費用に対し最大100万円が助成されます。

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

活用のポイント 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、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き上げが対象です。

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き上げを実施した場合、65万円が支給されます。

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)

活用のポイント 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	

活用のポイント 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

(※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のいずれか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。)



活用のポイント

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



活用のポイント

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

(※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)。

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8,635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



(R7.4)

②

令和7年度「業務改善助成金」のご案内

熊本労働局版

『業務改善助成金』は、生産性を向上させ、「事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）」の引上げを図る中小企業・小規模事業者を支援する助成金です。

助成金の概要

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、
設備投資等（機械設備導入、コンサルティング、人材育成・教育
訓練など）を行った場合に、その費用の一部を助成します。

賃金引上げ + 設備投資等 → 設備投資等に要した
費用の一部を助成

詳しくはHPをご覧ください！

業務改善助成金 **検索**

助成上限額

コース区分	引上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額 () 内事業場規模30人未満	助成対象事業場	助成率
30円コース	30円以上	1人	30万円(60万円)	以下の3つの要件を満たす事業場 ・中小企業・小規模事業者であること ・事業場内最低賃金と熊本県地域別最低賃金 952円 （令和6年10月5日発効）との差額が 50円以内 であること【 1,002円以下 】 ・解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと	事業場内の最低賃金が 1,000円未満 4/5
		2～3人	50万円(90万円)		
		4～6人	70万円(100万円)		
		7人以上	100万円(120万円)		
		※10人以上	120万円(130万円)		
45円コース	45円以上	1人	45万円(80万円)		1,000円以上 3/4
		2～3人	70万円(110万円)		
		4～6人	100万円(140万円)		
		7人以上	150万円(160万円)		
		※10人以上	180万円		
60円コース	60円以上	1人	60万円(110万円)		※10人以上の助成上限額区分は「 特例事業者 」のみが対象となります。 「特例事業者」 ①事業場内最低賃金が1,000円未満である事業者 ②原材料費の高騰などの影響を受けている事業者（物価高騰等要件）
		2～3人	90万円(160万円)		
		4～6人	150万円(190万円)		
		7人以上	230万円		
		※10人以上	300万円		
90円コース	90円以上	1人	90万円(170万円)		
		2～3人	150万円(240万円)		
		4～6人	270万円(290万円)		
		7人以上	450万円		
		※10人以上	600万円		

PC、スマホ、タブレットの新規購入、定員7人以上又は車両本体価格200万円以下の自動車なども「物価高騰等要件」に該当した場合は対象になります。

「物価高騰等要件」：原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1月の利益率が前年同月に比べ3%ポイント※以上低下している事業者
※「%ポイント（パーセントポイント）」とは、パーセントで表された2つの数値の差を表す単位です。

◆ 熊本県以外の地域に事業場がある場合は、その地域の地域別最低賃金が適用されます。詳しくは該当の都道府県労働局にお問い合わせください。

○ 申請の流れや注意事項については裏面をご覧ください。

助成金支給までの流れ

交付申請書・事業実施計画などを、熊本労働局雇用環境・均等室に提出

審査

交付決定後、
提出した計画に
沿って事業実施

労働局に
事業実施結果を
報告

審査

支給

ご留意頂きたい事項

申請期限と賃金引き上げの期間

	申請期間	賃金引き上げ期間	事業完了期限
第1期	令和7年4月14日～ 令和7年6月13日	令和7年5月1日～ 令和7年6月30日	令和8年1月31日
第2期	令和7年6月14日～ 申請事業場に適用される地域 別最低賃金改定日の前日	令和7年7月1日～ 申請事業場に適用される地域 別最低賃金改定日の前日	令和8年1月31日

◆ 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。

お問い合わせ先

◆ 業務改善助成金コールセンター

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日9:00～17:00）

◆ 熊本働き方改革推進支援センター

〒860-0041 熊本市中央区細工町4-30-1 扇寿ビル5階
電話番号：0120-041-124（受付時間 平日9:00～17:00）

社労士等の専門家が、中小企業事業主の方からの労務管理上の相談に応じています。
相談無料、秘密厳守です。

働き方改革推進支援資金

- ◆ 日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引上げに取り組む者に対して、設備資金や運転資金の融資を行っています。
詳しくは、日本政策金融公庫熊本支店、八代支店の窓口にお問い合わせください。



【申請先】熊本労働局雇用環境・均等室

〒860-8514 熊本市西区春日2丁目10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階 電話096-312-3556

熊本県内事業場の業務改善助成金の活用事例

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金(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・小規模事業者等に対し、その費用の一部を助成する制度です。

交付決定事業場 297件 《令和6年度実績》

【建設業】

鉄筋結束機の導入

現場作業での鉄筋組立作業において、労働時間、人件費のロスが生じていた。手作業により腰痛も発生していた。



鉄筋結束機導入後は、鉄筋結束機1台あたり1時間につき約15分作業時間が短縮され、労働生産性の向上につながった。

- ・事業場労働者数 6名
- ・事業場内最低賃金の賃上げ額 45円↑
- ・設備投資等 90万円の額
- ・業務改善助成金の支給額 81万円※

【飲食業】

自動釣銭機の導入

レジの締め作業を毎日、手作業で現金を集計しており、締め作業に30分～45分程度要していた。



自動釣銭機の導入後は、会計ミスに起因する過不足発生がなくなり、レジの締め作業を30分短縮できた。

- ・事業場労働者数 30名
- ・事業場内最低賃金の賃上げ額 45円↑
- ・設備投資等 86万円の額
- ・業務改善助成金の支給額 69万円

【食品製造業】

フードプリンター等の導入

クッキーの表面に企業ロゴやメッセージ、イラスト等を描く注文が入った際にすべて手作業で行っていたため、1枚あたり5分程度の時間を要していた。



フードプリンターの導入後は1分間で12枚作成できるようになり、作業時間を大幅に短縮することができた。

- ・事業場労働者数 18名
- ・事業場内最低賃金の賃上げ額 90円↑
- ・設備投資等 674万円の額
- ・業務改善助成金の支給額 600万円※

【清掃業】

基幹業務システムの導入

現場での清掃作業を終えた後、事務所に戻って業務記録を作成していたため、移動時間平均30分、業務記録作成平均15分の時間を要していた。



基幹業務システムの導入後は、清掃現場から直接業務記録の入力が可能となり、1日約45分程度業務効率化を図ることができた。

- ・事業場労働者数 82名
- ・事業場内最低賃金の賃上げ額 45円↑
- ・設備投資等 80万円の額
- ・業務改善助成金の支給額 64万円

【美容業】

シャンプーボウル格納式カット椅子の導入

ヘアカットをする椅子とシャンプー等を行う椅子が別々となっていたため、特に高齢者の方が顧客の場合、移動に時間がかかり作業能率が落ちていた。



ヘアカットをする椅子とシャンプー等を行う椅子が同一のため、顧客の移動時間を省くことができ、所要時間を10分短縮することができた。

- ・事業場労働者数 **1名**
- ・事業場内最低賃金の賃上げ額 **90円**↑
- ・設備投資等 **215万円**の額
- ・業務改善助成金の支給額 **170万円**

【社会福祉・介護業】

介護リフトの導入

入居者をベッドから車椅子に移乗させる際、介護者2名で対応を行う必要があり、移乗に10分を要していた。



介護リフト導入後は、移乗作業を介護者1名で対応することが可能となり、移乗時間を5分に短縮することができた。

- ・事業場労働者数 **22名**
- ・事業場内最低賃金の賃上げ額 **60円**↑
- ・設備投資等 **220万円**の額
- ・業務改善助成金の支給額 **181万円**

【観光業】

顧客管理システム等の導入

旅館の顧客管理をする際、紙の台帳で顧客情報を記録していたため、検索や集計作業に時間がかかり、作業能率が落ちていた。



顧客管理システムの導入後は、顧客情報をシステムで確実に記録できるようになり、検索・集計作業の時間を大幅に短縮することができた。

- ・事業場労働者数 **24名**
- ・事業場内最低賃金の賃上げ額 **90円**↑
- ・設備投資等 **750万円**の額
- ・業務改善助成金の支給額 **600万円**

各事業場における申請案件のうち、代表的な設備投資等のみを記載しています。

なお、右記記載の金額については、記載した事例だけではなく、申請案件中の全ての設備投資等を反映した額となります。

※上記事例は令和6年度の実績であり、令和7年度の助成率とは異なります。

申請方法など詳細については、以下の機関あてご相談ください。

【問合先】 業務改善助成金コールセンター

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日9:00～17:00）

【申請先】 熊本労働局雇用環境・均等室

電話番号：096-312-3556



キャリアアップ助成金のご案内

1 事業の目的

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」）といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員転換、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

2 事業の概要・スキーム

正社員化 支援 コース名／コース内容	支給額（1人当たり）	加算措置等／加算額	 キャリアアップ助成金 パンフレット (障害者正社員化コース以外)
正社員化コース 有期雇用労働者等を正社員転換（※） ※ 多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む ➢ 正社員転換後6か月間の賃金が正社員転換前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要	【重点支援対象者※】 有期 → 正規： 80万円 (60万円) 無期 → 正規： 40万円 (30万円) 【左記以外】 ※ a: 雇入れから3年以上の有期雇用労働者 b: 雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者 ①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下 ②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない c: 派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定訓練修了者 ➢ 新規卒卒で雇入れから一定期間経過していない者については支給対象外 ➢ 有期雇用期間が通算5年超の者は無期雇用労働者とみなして適用 上限人数：20人	正社員化コース ■ 通常の正社員転換制度を新たに規定し転換 1事業所当たり 20万円 (15万円) ■ 勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し転換 1事業所当たり 40万円 (30万円)	
障害者正社員化コース 障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換	①有期 → 正規： 90万円 (67.5万円) ②有期 → 無期： 45万円 (33万円) ③無期 → 正規： 45万円 (33万円)		
処遇改善 支援 賃金規定等改定コース 有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用	① 3%以上4%未満： 4万円 (2.6万円) ② 4%以上5%未満： 5万円 (3.3万円) ③ 5%以上6%未満： 6.5万円 (4.3万円) ④ 6%以上： 7万円 (4.6万円) 上限人数：100人	賃金規定等改定コース ■ 「職務評価」の活用により実施 1事業所当たり 20万円 (15万円) ■ 昇給制度を新たに設けた場合 1事業所当たり 20万円 (15万円)	 障害者正社員化コース パンフレット
賃金規定等共通化コース 有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用	1事業所当たり 60万円 (45万円) 1事業所当たり 1回のみ		
賞与・退職金制度導入コース 有期雇用労働者等を対象に賞与又は退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施	1事業所当たり 40万円 (30万円) 1事業所当たり 1回のみ	賞与・退職金制度導入コース ■ 両方を同時に導入した場合 1事業所当たり 16.8万円 (12.6万円)	
年収の壁・ 支援強化 パッケージ 社会保険適用時処遇改善コース 短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、手当等の支給、賃上げ、労働時間の延長等を実施 ※ 手当等の支給は、労働者の社会保険料相当額以上等 ※ 労働時間の延長は、週当たり4時間以上等	(1) 手当等支給メニュー 50万円 (37.5万円) (※1) (2) 労働時間延長メニュー 30万円 (22.5万円) ※1 1～3年目までの各要件を全て満たした場合の3年間の合計額 ※2 1年目に手当等支給、2年目に労働時間延長を実施する場合の2年間の合計額は50万円	※()は、大企業の場合の額。 ※加算措置要件を満たした場合は、支給額+加算額を助成。 ※障害者正社員化コースについては、重度障害者の場合は、①120万円(90万円)②③60万円(45万円)となる。 ※上限人数は、1年度当たりの上限。記載がないコースは上限はない。	 社会保険適用時 処遇改善コース パンフレット

キャリアアップ助成金とは

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善（賃金引き上げ、社会保険加入等）の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。労働者の意欲や能力を向上させ、事業の生産性を高め、優秀な人材を確保するために、ぜひ、この助成金制度をご活用ください。

【令和6年度熊本労働局の実績】（3月末時点）

- ・正社員化コース
支給決定件数 485件 支給決定人数 739人
- ・社会保険適用時処遇改善コース
計画届受理件数 277件 計画対象人数 1044人

正社員化コース：活用事例1

会社概要

中小企業（介護事業）

従業員数：60名

職種：児童指導員等



有期雇用労働者3名を
正社員化

支給総額 **120万円**

助成金を活用するに至った背景

他職種からの転職者が多いが、離職者も多く、職場定着率の低さに悩んでいたため、まず有期契約の非正規社員として雇用し、会社や仕事のことを分かってもらい期間を設けることにしている。その後、面談を行い本人から正社員として働きたいとの希望があった場合に、正社員化を検討している。
正社員化に当たって助成金の活用が可能と知り、活用に至った。

本助成金を活用した事業主の声

正社員化に関する面談を行うことで、本人から不安に感じていることを聞くことができ、コミュニケーションの一環となった。正社員化に伴い、昇給の見直しを行っており、労働者本人の励みになっている。実際に職場定着にもつながった。

社会保険適用時処遇改善コース：活用事例1

会社概要

中小企業（小売業）

従業員数：70名

事業内容：物産館、飲食店



3名分 支給総額 **90万円**

労働時間延長メニューを活用

新たに社会保険の被保険者となった際に、週の所定労働時間を4時間以上延長する取組を行った

例：週平均実労働時間 23時間

→週所定労働時間 30時間 ※

※延長前の週平均実労働時間と
延長後の週所定労働時間を比較する

助成金を活用するに至った背景

社会保険の適用拡大に伴い、令和6年10月に特定適用事業所になることが予想されていたところ、キャリアアップ助成金の社会保険適用時処遇改善コースが新設されることを知り、活用に至った。

本コースを活用するまでの経過

パート・アルバイトで社会保険に加入していない従業員約10名を対象に、社会保険適用拡大の説明を行い、今後どのような働き方をしたいかについてのヒアリングを行った。その結果、社会保険に加入したい人、扶養内で働きたい人に分かれたため、加入したい労働者に対し労働時間を延長した。

本助成金を活用した事業主の声

新規で雇用すると人材育成に時間がかかるという面があるが、既にいる従業員の労働時間の延長を行ったことで、生産性が上がった。また、時間を延長し、社会保険に加入した社員のモチベーションが上がった。

正社員化コース：活用事例2

会社概要

中小企業（不動産業）

従業員数：40名

職種：営業職



有期雇用労働者
（重点支援対象者）
2名を正社員化

支給総額 **160万円**

助成金を活用するに至った背景

パート等の非正規労働者が、働いている中で正社員転換を希望する事例が多かったことから助成金を活用するに至った。

本助成金を活用した事業主の声

正社員転換した従業員の業務に対する意識が変わり、業務への積極性や質の向上につながった。助成金の要件である賃上げにより、本人の処遇を改善させることができた。また、助成金の受給により給与を増額し、社員へ還元することができた。

社会保険適用時処遇改善コース：活用事例2

会社概要

中小企業（卸売業）

従業員数：100名

事業内容：野菜の生産・販売



2名分 支給総額 **60万円**

労働時間延長メニューを活用

例：週平均実労働時間 21時間

→週所定労働時間 35時間 ※

助成金を活用するに至った背景

社会保険の適用拡大に伴い、令和6年10月に特定適用事業所になることが予想されたため、事前に従業員の社会保険加入に関する意思確認を行ったところ労働時間延長を希望する労働者がいたことから助成金の活用に至った。

本コースを活用するまでの経過

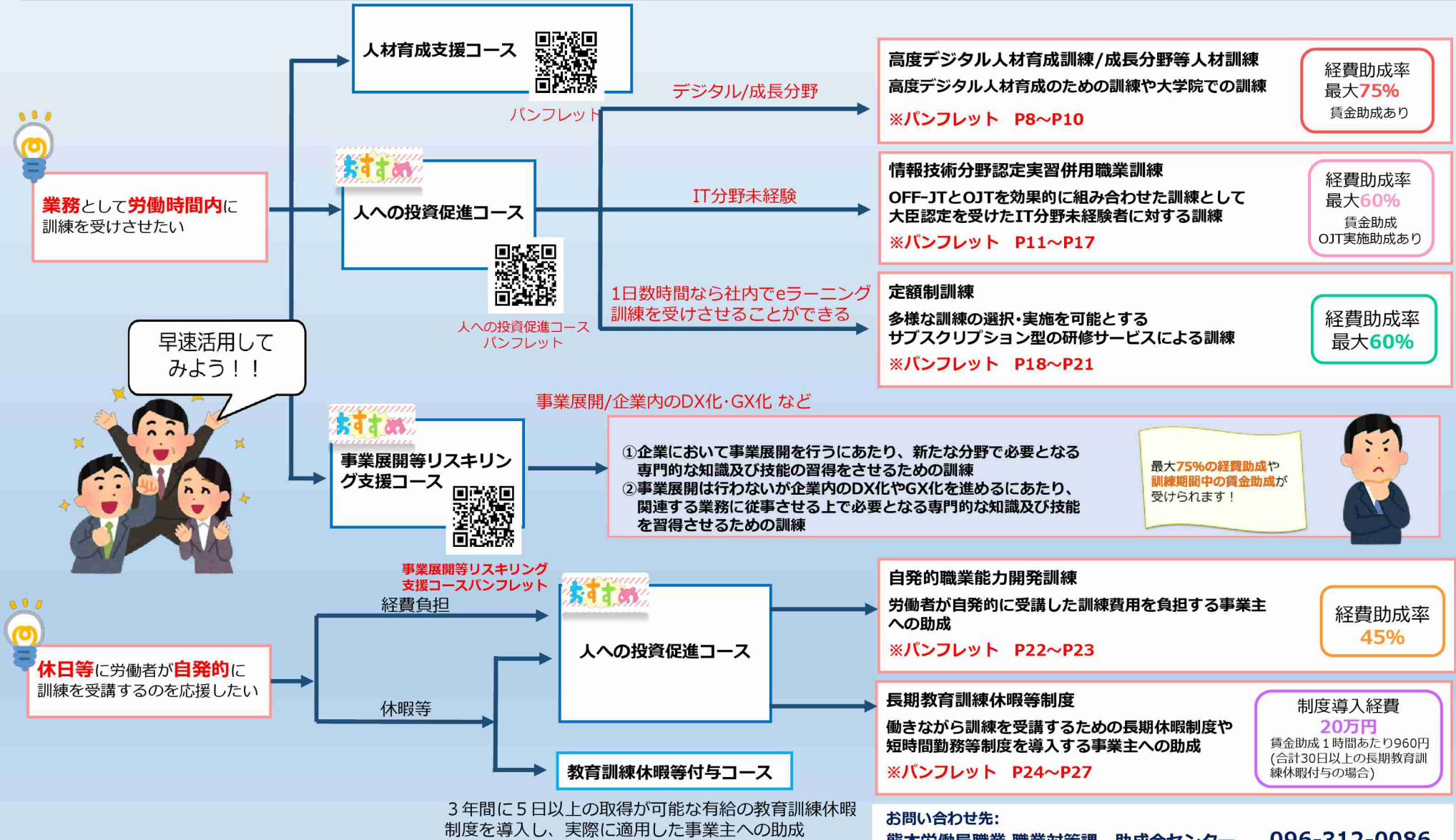
約70名の従業員に対し個別面談を行い、社会保険加入希望者の労働時間を延長した。

本助成金を活用した事業主の声

フルタイムで働く人が増え、1日の勤務時間を延長したり、日数を増やして働く人などが増えたことで、人手不足の解消につながった。

従業員の人材育成、スキルアップに人材開発支援助成金をご活用ください

人材開発支援助成金は、事業主等が雇用する労働者に対して、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計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。



人材開発支援助成金 熊本県内の活用事例について

人材開発支援助成金とは

従業員の職業能力の向上を支援するための助成金です。事業主が労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。

【令和6年度熊本労働局の実績】
支給決定件数800 件

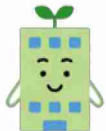
事業展開等リスキリング支援コース

会社概要

中小企業（卸売・小売・製造業）

従業員数：12名

事業内容：酒類卸売・小売・製造業



助成金を活用するに至った背景事情

製造部門において、今まで手書きで記録をしていたが、センサーによるデジタルデータとして取得し分析の効率化を図りたいと思っていたところ、研修の案内を大学から受けた。費用面でも助成金を利用しようと思った。

企業におけるデジタル・DXの取組内容

IOT技術を習得させ、製造部門の職員に製造でのデジタル活用を図る。

教育訓練の内容

- 教育訓練機関：外部教育訓練機関
- 受講コース：製造業のためのDXリスキリング講習
- 訓練時間：22時間
- 訓練内容：現場のデジタル化推進を目的とし、デジタル計測・自動記録等の導入のため、座学と実践を学ぶ。

助成金のコース

事業展開等リスキリング支援コース

事業展開やDX・GXに伴い新たな分野で必要となる訓練を実施した場合に、助成が受けられる訓練メニューです。

助成率・額
<OFF-JT> ※（ ）内は中小企業以外
経費助成 75%(60%)
賃金助成 1,000円(500円)/h

助成金の額（1人あたり）

助成金の対象となる経費、賃金助成

- 1 製造業のためのDXリスキリング講座：
90,000円
2 訓練時間に対する賃金助成：22時間
(中小企業：1,000円/h)

支給額

<OFF-JT>
1 経費助成：67,500円 (90,000円×75%)
2 賃金助成：22,000円 (22h×1,000円)
支給総額 89,500円 (100円未満切り捨て)

訓練の効果

製造部門の職員に実務的なセンサーの作成や自動記録によるデータ収集などを受講して、今後の業務にデジタル計測を導入することができ作業の効率化を図ることができる。

今後の展開

食品の温度管理を休みの日も会社に行き確認していたが、今後は、携帯にエラー通知ができるようにし、職員の負担を軽減していきたい。

人への投資促進コース：定額制訓練

会社概要

中小企業（医療法人）

従業員数：170名

事業内容：医療・福祉



助成金を活用するに至った背景事情

医療人として学びたい、スキルを高めたいとの職員の声を形にすることで個人のレベルアップ医療・福祉施設としての質を上げていきたいと思った。

人材育成上の課題

人手不足のため従業員の研修をする時間が思うようにとれず、訓練の機会を減らさざるを得ない状態となった

教育訓練の内容

- 教育訓練機関：外部教育訓練機関
- 受講コース：介護・看護・医療系研修受け放題講座
- 受講料等
基本料金 150アカウント 19,800円/月
+追加オプション 10,000円/月

助成金のコース

人への投資促進コース(定額制訓練)

労働者の多様な訓練の選択・実施を可能とする「定額制訓練」（サブスクリプション型の研修サービス）を利用した場合に、助成が受けられる訓練メニューです。

助成率・額 ※（ ）内は中小企業以外
<OFF-JT>
経費助成 60% (45%)

助成金の額

助成金の対象となる経費

介護・看護・医療系研修受け放題講座
357,600円/年間

支給額

<OFF-JT> ※（ ）内は中小企業以外
経費助成：357,600円
受講料等×60% (45%)
支給総額 214,500円
(160,900円)
(100円未満切り捨て)

訓練の効果

定額制訓練を活用することで看護、介護、他の職種、院内全体研修を中心に医療安全、感染対策、倫理、非常時対応などすべてのものを知っておくべき事項が学べた。

今後の展開

部門に特化した訓練で、スキルアップを図りたい。

賃上げ促進税制を強化！

【大・中堅企業】全雇用者の給与等支給額の増加額の**最大35%**を税額控除※1【中小企業】全雇用者の給与等支給額の増加額の**最大45%**を税額控除※1

<適用期間：令和6年4月1日から令和9年3月31日までの間に開始する各事業年度>

(個人事業主は、令和7年から令和9年までの各年が対象)

必須要件（賃上げ要件）

上乗せ要件①
教育訓練費※2上乗せ要件②（新設）
子育てとの両立・女性活躍支援※3

・適用対象：青色申告書を提出する全企業又は個人事業主※4

中小企業
も活用可能！

継続雇用者の 給与等支給額（前年度比）	税額控除率※1
+ 3 %	1 0 %
+ 4 %	1 5 %
+ 5 %（新設）	2 0 %
+ 7 %（新設）	2 5 %

前年度比 + 1 0 %
⇒ 税額控除率を
5 %上乗せプラチナくるみん
or
プラチナえるぼし
⇒ 税額控除率を 5 %上乗せ中小企業
も活用可能！

・適用対象：青色申告書を提出する従業員数2,000人以下の企業又は個人事業主※5

(その企業及びその企業との間にその企業による支配関係がある企業の従業員数の合計が1万人を超えるものを除く。)

継続雇用者の 給与等支給額（前年度比）	税額控除率※1
+ 3 %	1 0 %
+ 4 %	2 5 %

前年度比 + 1 0 %
⇒ 税額控除率を
5 %上乗せプラチナくるみん
or
えるぼし三段階目以上
⇒ 税額控除率を 5 %上乗せ

・適用対象：青色申告書を提出する中小企業者等（資本金1億円以下の法人、農業協同組合等）又は従業員数1,000人以下の個人事業主

全雇用者の 給与等支給額（前年度比）	税額控除率※1
+ 1. 5 %	1 5 %
+ 2. 5 %	3 0 %

前年度比 + 5 %
⇒ 税額控除率を
1 0 %上乗せくるみん以上
or
えるぼし二段階目以上
⇒ 税額控除率を 5 %上乗せ中小企業は、賃上げを実施した年度に控除しきれなかった金額の**5年間の繰越しが可能※6（新設）**
中小企業は、要件を満たせば、大・中堅企業向けの制度を活用することが可能。

※1 税額控除額の計算は、全雇用者の前事業年度から適用事業年度の給与等支給額の増加額に税額控除率を乗じて計算。ただし、控除上限額は法人税額等の20%。

※2 教育訓練費の上乗せ要件は、適用事業年度の教育訓練費の額が適用事業年度的全雇用者に対する給与等支給額の0.05%以上である場合に限り、適用可能。

※3 プラチナくるみん認定、プラチナくるみんプラス認定及びプラチナえるぼし認定については、適用事業年度終了の日において認定を取得している場合、くるみん認定、くるみんプラス認定及びえるぼし認定（二段階目～三段階目）については、適用事業年度中に認定を取得した場合が対象。ただし、くるみん認定及びくるみんプラス認定については、令和4年4月1日以降の基準を満たしたくるみん認定を取得した場合に限り、適用可能。（詳細については、今後HP（右下QRコード）に掲載予定。）

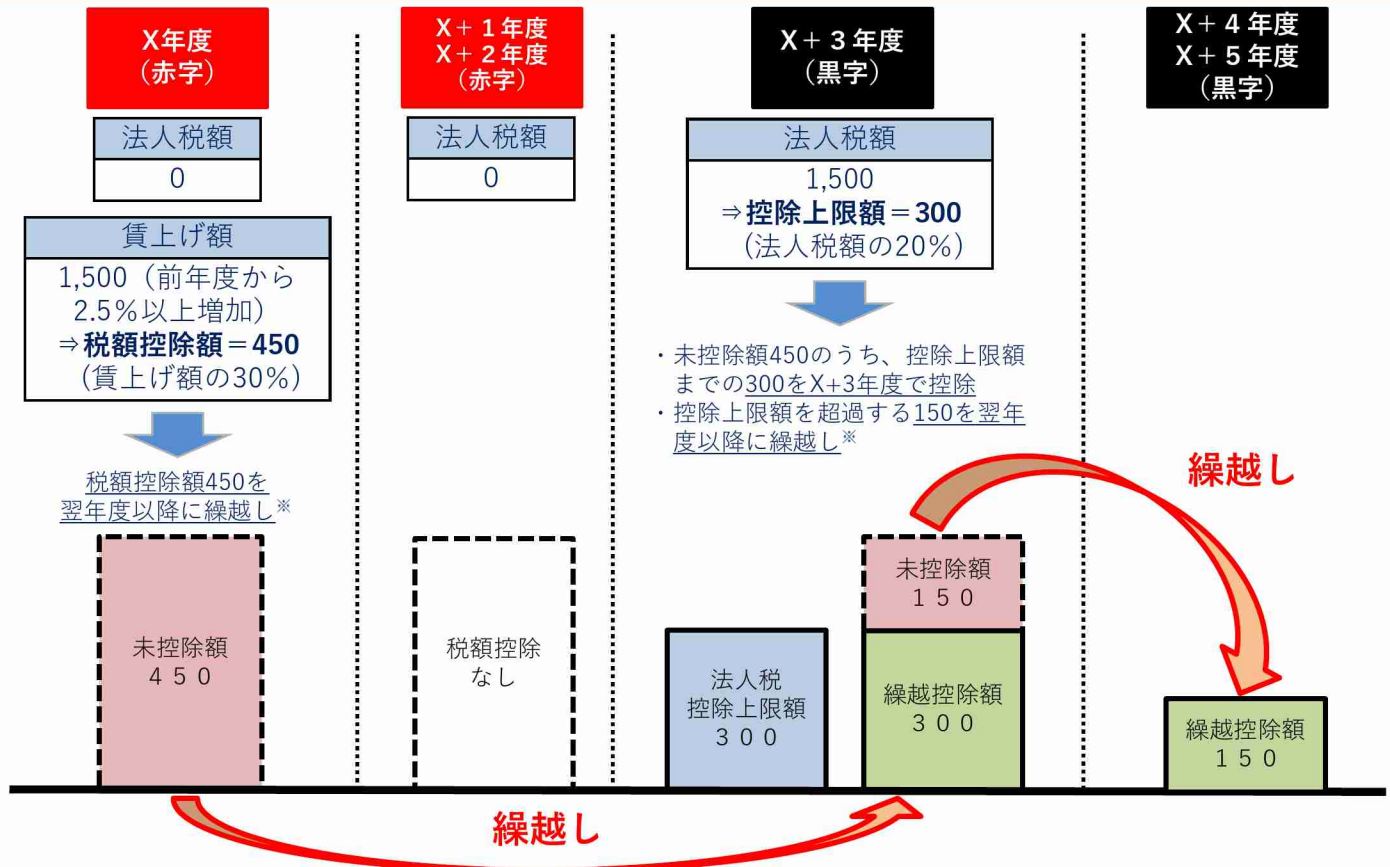
※4 「資本金10億円以上かつ従業員数1,000人以上」若しくは「従業員数2,000人超」のいずれかに当てはまる企業又は従業員数2,000人超の個人は、マルチステークホルダー方針の公表及びその旨の届出が必要。それ以外の企業及び個人事業主は不要。

※5 資本金10億円以上かつ従業員数1,000人以上の企業は、マルチステークホルダー方針の公表及びその旨の届出が必要。

※6 未控除額を翌年度以降に繰り越す場合は、未控除額が発生した年度の申告で、「給与等の支給額が増加した場合の法人税額の特別控除に関する明細書」の提出が必要。また、繰越税額控除をする事業年度において、全雇用者の給与等支給額が前年度より増加している場合に限り、適用可能。



中小企業は、要件を満たす賃上げを実施した年度に控除しきれなかった金額の5年間の繰越しが可能となりました。



※未控除額を翌年度以降に繰り越す場合は、未控除額が発生した年度の申告において、「給与等の支給額が増加した場合の法人税額の特別控除に関する明細書」を提出する必要があります。

用語の説明

・給与等支給額

国内雇用者（法人又は個人事業主の使用人のうちその法人又は個人事業主の国内に所在する事業所につき作成された賃金台帳に記載された者をいいます。パート、アルバイト、日雇い労働者も含みますが、使用人兼務役員を含む役員及び役員の特典関係者、個人事業主と特殊の関係のある者は含まれません。）に対する給与等（俸給・給料・賃金・歳費及び賞与並びに、これらの性質を有する給与（所得税法第28条第1項に規定する給与所得）をいいます。退職金など、給与所得とならないものについては、原則として給与等に該当しません。）の支給額をいいます。ただし、給与等に充てるため他の者から支払を受ける金額がある場合には、当該金額を控除します。

・継続雇用者の給与等支給額 【大企業向け・中堅企業向け】

継続雇用者（前事業年度及び適用年度の全ての月分の給与等の支給を受けた国内雇用者であって、前事業年度及び適用年度の全ての期間において雇用保険の一般被保険者であり、かつ前事業年度及び適用年度の全てのまたは一部の期間において高年齢者雇用安定法に定める継続雇用制度の対象となっていない者を指します。）に対する給与等支給額をいいます。

・教育訓練費

国内雇用者の職務に必要な技術又は知識を習得させ、又は向上させるために支出する費用のうち一定のものをいいます。具体的には、法人が教育訓練等を自ら行う場合の費用（外部講師謝金等、外部施設使用料等）、他の者に委託して教育訓練等を行わせる場合の費用（研修委託費等）、他の者が行う教育訓練等に参加させる場合の費用（外部研修参加費等）などをいいます。

・子育てとの両立・女性活躍支援

プラチナくるみん認定・くるみん認定、プラチナえるぼし認定・えるぼし認定の取得方法や概要については、厚生労働省HPを御確認ください。

プラチナくるみん認定
くるみん認定
はこちら



プラチナえるぼし認定
えるぼし認定
はこちら



・中小企業者等 【中小企業向け】

青色申告書を提出する者のうち、以下に該当するものを指します。

（１）以下のいずれかに該当する法人

（ただし、前3事業年度の所得金額の平均額が15億円を超える法人は本税制適用の対象外）

①資本金の額又は出資金の額が1億円以下の法人

ただし、以下の法人は対象外

- ・同一の大規模法人（資本金の額若しくは出資金の額が1億円超の法人、資本若しくは出資を有しない法人のうち常時使用する従業員数が1,000人超の法人又は大法人（資本金の額又は出資金の額が5億円以上である法人等）との間に当該大法人による完全支配関係がある法人等をいい、中小企業投資育成株式会社を除きます。）から2分の1以上の出資を受ける法人
- ・2以上の大規模法人から3分の2以上の出資を受ける法人

②資本又は出資を有しない法人のうち常時使用する従業員数が1,000人以下の法人

（２）協同組合等（中小企業等協同組合、出資組合である商工組合等※）

※協同組合等に含まれる組合は、農業協同組合、農業協同組合連合会、中小企業等協同組合、出資組合である商工組合及び商工組合連合会、内航海運組合、内航海運組合連合会、出資組合である生活衛生同業組合、漁業協同組合、漁業協同組合連合会、水産加工業協同組合、水産加工業協同組合連合会、森林組合並びに森林組合連合会です。

賃金引き上げ特設ページ



MENU1

賃金引き上げに向けた 取り組み事例

賃金引き上げの事例を収集し、賃金引き上げに向けた取組内容、そのポイントや従業員の声などを写真とともに掲載しています。

[事例一覧へ](#)

MENU2

地域・業種・職種ごとの 平均的な賃金検索

賃金引き上げの参考となる平均的な賃金額を検索できるページです。都道府県別に、年代別や業種・職種別の平均的な賃金額を検索できます。

[賃金検索へ](#)

MENU3

賃金引き上げに向けた 政府の支援情報

賃金引き上げの参考となる賃金引き上げに向けた各種支援策をとりまとめたページです。賃金引き上げ、生産性向上や業務効率化のための各種助成金等に関する情報を掲載しています。

[支援情報一覧へ](#)

PICK UP

労働生産性の向上等による 賃金引き上げの取り組みなど調査等情報

成長と分配の好循環に向けて、労働生産性の向上や付加価値化・新規販路開拓等により、積極的な賃金引き上げに繋げている取組事例を、労使交渉・協議（春闘）の動向レポートなどとともに紹介しています。

[詳細へ](#)

INFORMATION

賃金制度等に関する情報(リンク集)

同一労働同一賃金、配偶者手当の在り方に関する情報など、賃金制度等に関する情報や各種関連情報リンクをご案内しています。

[詳細へ](#)

賃金引き上げに関する支援情報

賃金引き上げの参考となる賃金引き上げに向けた各種支援策をとりまとめたページです。賃金引き上げ、生産性向上や業務効率化のための各種助成金等に関する情報を掲載しています。



最低賃金・賃金引き上げに向けた
中小企業・小規模事業者への支援策

最低賃金・賃金引き上げに向けた
中小企業・小規模事業者への
支援策紹介マニュアル

厚生労働省、中小企業庁では、
最低賃金引き上げに伴う支援、
支援を強化しています。

賃上げに取り組み経営者の皆様へ
～政府は、賃上げに取組む
企業・個人事業主を応援します～

各都道府県の賃金引き上げ支援策について

各都道府県の賃金引き上げ施策をまとめて掲載しています。支援策の詳細は各都道府県庁にお問合せ下さい。



各都道府県の賃金引き上げ支援策

事業主の皆様へ

賃金引き上げ
特設ページを開設!

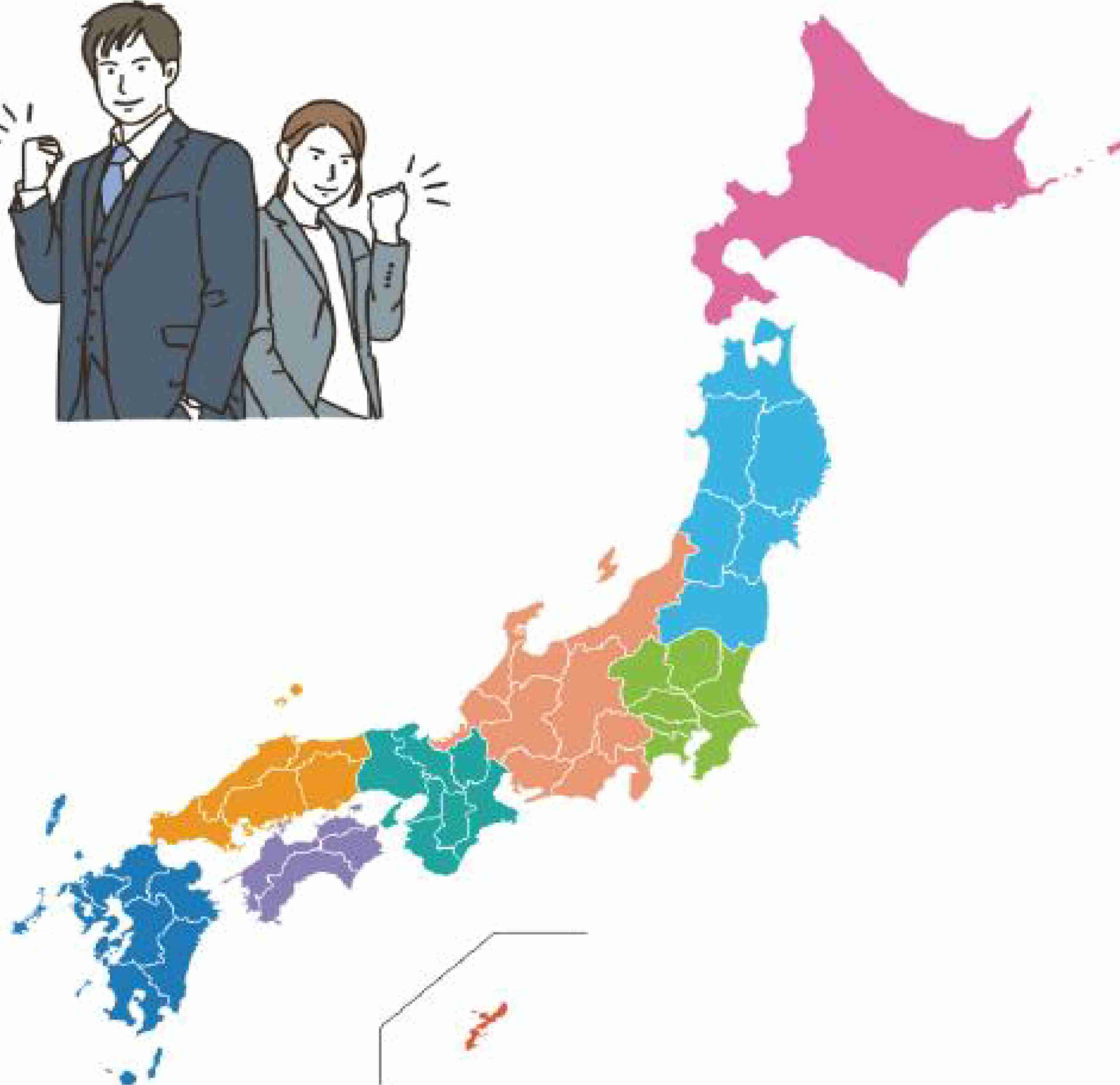
詳しくはこちら>>



賃金引き上げ特設
ページはこちら



各都道府県の賃金引上げ 支援施策について



各都道府県の賃金引上げ支援施策について

令和7年4月21日現在

NO	都道府県	賃金引上げに係る支援施策	U R L	業務改善助成金の上乗せ補助	U R L
1	北海道	—	—	—	—
2	青森	【青森県特別保証融資制度】 「『青森新時代』への掛け賃金」の融資対象のうち「賃金引上げに資する取組」	https://www.pref.aomori.jp/soshiki/sangyo/sangyo/maruka.html	—	—
3	岩手	価値基準対策賃上げ支援金 中小企業等賃上げ環境整備支援事業費補助金	https://wate-bukkakoutoutaisaku.pref.iwate.jp/ https://www.pref.iwate.jp/kensei/nyuusakus/1010807/1066780.html	—	—
4	富山	賃上げに向けた中小企業、小規模事業者への支援施策	https://www.pref.fuigi.jp/scshiki/chukiki/chin-age.html	—	—
5	秋田	秋田県「賃金水準の向上」関連施策	https://www.pref.akita.jp/pages/archives/66194 https://www.pref.akita.jp/pages/genre/3459/	—	—
6	山形	女性非正規労働者の賃金引上げや正社員転換を行った事業所に対して支援金を支給 価値基準の円滑化の推進（価格交渉・転換に関する支援策の情報を掲載）	https://www.pref.yamagata.jp/10009/sangyo/rodo/seishinka/guishin/tinginko20210401.html https://www.pref.yamagata.jp/10013/sangyo/shokogyo/shien/kakakutenka.html	—	—
7	福島	価値基準の円滑化に向けた取組 価値基準の円滑化による地域経済の活性化に向けた共同宣言 価値基準の円滑化に向けた取組 価値基準の円滑化に向けた連絡会議 企業の魅力アップ奨励会	https://www.pref.fukushima.jp/sec/3201ja/kakakutenka-gangen.html https://www.pref.fukushima.jp/sec/3201ja/kakakutenka-renrakukaigi.html https://www.pref.fukushima.jp/sec/3201jc/shourei.html	—	—
8	茨城	—	—	【茨城県 いばらき業務改善奨励金】 業務改善助成金に上乗せして、自己負担額の1/2を助成（上限あり）	https://www.pref.ibaraki.jp/shikokorodo/rosei/rodo/gyosumukaizen.html
9	栃木	「とちぎ振興的な賃上げ支援に関わるハンドブック」（とちぎ労使共同会議）	https://www.pref.tochigi.jp/106/tochigikouroushikyoudoukaigai.html	—	—
10	群馬	ぐんま上げプロジェクト （賃上げの支援や適正な価格転換、生産性向上に資する各種施策を実施）	https://www.pref.gunma.jp/page/681825.html	—	—
11	埼玉	価値基準の円滑化に向けた支援 （価格交渉に役立つ各種支援ツールの提供、価格交渉に役立つ仲立支援等）	https://www.pref.saitama.jp/g0801/kakakutenka-eiunyousei.html	—	—
12	千葉	千葉県では千葉県産業振興センター等と連携して、県内の中小企業等向けに様々な助成金等を準備しております。	https://www.pref.chiba.jp/keisei/zaisei/shiensaku.html	—	—
13	東京	・中小企業の賃金制度整備等支援事業 ・「手取り時間」創出・エンゲージメント向上推進事業 ・企業における「年収の壁突破」総合対策促進事業 ・正規雇用等転換安定化支援助成金 ・若者世代職場定着促進助成金 ・就職氷河期世代等特選向上支援助成金 生産性向上促進事業費補助金	https://www.hataraku.metro.tokyo.lg.jp/hatarakikata/kaikaku/s-hogukaizen/index.html	—	—
14	神奈川	小規模事業者デジタル化支援推進事業費補助金	https://www.pref.kanagawa.jp/docs/12/seisansei/17.html https://www.pref.kanagawa.jp/docs/12/shokubo_digital/17.html	—	—
15	新潟	新潟県働き方改革応援ポータルサイト「わくわくワークにいがた」での支援情報の提供 適切な価格転換や取引の適正化に向けた取組の紹介 賃金引上げ・人材育成支援セミナーの開催 賃金引上げ・価値基準円滑化等に関するオンラインセミナーの開催	https://wakuwakuwork-niigata.com/ https://www.pref.niigata.jp/sec/chuikishinko/kakakutenka-torikumi.html https://www.pref.niigata.jp/sec/shigototeiyou/11nageseminar.html https://jsite.mhiw.go.jp/niigata-youdoukyoku/sintyaku_00344.html	—	—
16	富山	【富山県キャリアアップ奨励金】 キャリアアップ助成金と一体として、非正規雇用労働者の正社員化や待遇改善の取組みに対し、奨励金を支給	https://www.pref.foyama.jp/130321/sangyou/roudou/roudoukyu/career_up-syourei.html	【富山県賃上げサポート補助金】 業務改善助成金に上乗せして、補助対象経費の1/10を補助（上限額：国の助成上限額の1/10）	https://www.pref.foyama.jp/130321/sangyou/roudou/roudoukyou/chinagesupport.html
17	石川	—	—	【石川県業務改善奨励金】 業務改善助成金に上乗せして、最大、自己負担分の1/2を補助	https://www.pref.ishikawa.jp/roudou/saiteicngin/gyosumukaizenshoukaizen.html
18	福井	「事業団体への価格転換対策奨励金」 取引適正化サーター推進事業 中小企業診断士等の専門家を企業に派遣して価格交渉、価値基準等のノウハウを支援し、経営の改善 企業活動分析による収益力強化事業	https://www.pref.fukui.jp/doc/sinsan/kakakousyouyokekan.html	業務改善助成金に上乗せして1/5を補助	https://www.pref.fukui.jp/doc/rousei/kiyouousien/r6chingaousen.html
19	山梨	県内中小企業の価値基準に対応した継続的な賃上げを推進するため、生産性向上や労働環境の改善に資する設備投資や人材育成を4つのコースに分けて支援。（上乗せコース、拡大コース、環境改善コース、スキルアップ研修）	https://www.pref.yamanashi.jp/hataraku/chinginhikiage_hojokaisei.html	【上乗せコース】 業務改善助成金の対象経費支出額に対して、助成金補助上限額までは国助成金と合算して10/10補助。上限額を超える場合は、超過部分	https://www.pref.yamanashi.jp/hataraku/chinginhikiage_hojokaisei.html
20	長野	・県オリジナルのデジタルツール情報を充実し、提供 ・中小企業融資制度により蓄力化投資を後押し ・デジタル人材等の活用による経営力強化に向け、副業・兼業人材とのマッチングを支援 ・稼働企業で取り組む業務共同化等を支援 ・関係機関と連携し、経営の多角化や規模拡大を促進 ・価値基準の現状や価格交渉の手法などの情報を提供 ・中小企業に寄り添った相談対応 ・国の指針等の周知により、取引適正化を推進 ・中小・小規模事業者向け価格交渉の呼びかけやセミナー相談会を実施 ・「パートナーシップ構築宣言」を「SDGs推進企業登録制度」の登録要件に追加	https://nagano-digital-portal.jp/ https://www.pref.nagano.jp/keieishien/sangyo/shokogyo/kinzu/chuapou-yushi/index.html https://www.nagano-pro.com/ https://www.pref.nagano.jp/keieishien/gyosumhojo.html https://shoukei-nice-q.or.jp/ https://www.pref.nagano.jp/keieishien/chusho_kakaku.html https://www.pref.nagano.jp/sangyo/tourukuseido.html	業務改善助成金に上乗せして最大 2/10 を補助	https://bizsapo-nagano.jp/
21	岐阜	・価格交渉や賃上げに活用可能な資料、国や県の支援策を、県ホームページで一元的に提供 ・政労使23団体で「適正な価格転換の推進に向けた協定」を締結、価値基準の促進に向け、各業界の協定の実行状況を定期的に把握し、好事例を共有 ・県制度融資のうち最も低い利率を適用する「SDGs推進資金」の融資対象者に、パートナーシップ構築宣言の登録・公表企業を追加 ・県発注事業のプロポーザル審査において、パートナーシップ構築宣言企業に加点 ・小規模事業者が、持続的な賃上げにもつながる「稼ぐ力」の強化に向けて事業規模拡大や業務転換等に要する経費の一部を補助【令和7年度小規模事業者パワーアップ応援補助金（岐阜県小規模事業者持続化補助金）】	https://www.pref.gifu.jp/page/288385.html	—	—
22	静岡	パートナーシップ構築宣言を行う企業への支援等	https://www.pref.shizuoka.jp/kensei/introduction/soshiki/1002173/1054361.html	—	—
23	愛知	—	—	—	—
24	三重	三重県エネルギー価格等高騰対応生産性向上・業務転換支援補助金（第1期）	https://www.pref.mie.jp/SHINSAN/HP/m0143000177_00023.htm	—	—
25	滋賀	滋賀県中小企業等賃上げ・人材確保環境整備に資する事業費補助金 ・県内中小企業等が行う計画的な賃上げや人材確保に向けた就業規則等の見直しに必要な経費に対して補助金を交付 滋賀県未来投資総合補助金（第2弾） 県内中小企業等の構造的な賃上げに資する取組を後押しすることを目的に、生産性向上や労働環境整備、人材育成など未来を見据えた意欲的な取組に対し必要な経費の一部に対して補助金を交付	https://www.pref.shiga.jp/ippan/shigotosangyou/shigaoto/336290.html https://www.knt.co.jp/ec/shiga-miraitoshu/	—	—
26	京都	中小企業向け支援制度	https://ken-kyoto.com/support/5231	—	—
27	大阪	賃金引上げに向けた支援策一覧	https://www.pref.osaka.jp/shokosomu/chinages2023/index.html	—	—
28	兵庫	産業・雇用支援策一覧	https://web.pref.hyogo.jp/hayawakari/hayawakari.html	—	—
29	奈良	—	—	—	—
30	和歌山	—	—	—	—
31	鳥取	【県内事業者の経営力向上に向けた価格適正化と賃上げ相談窓口】 物価高騰や人件費高騰などによる厳しい経営環境でも価格適正化や賃上げを実現するため、価値基準や生産性向上、業務改善等の専門家相談窓口を設置 【持続的な賃上げ・生産性向上支援補助金】 物価高騰による厳しい経営環境が続く中であっても、一定水準以上の賃金引上げを行う県内中小企業者を対象に、経営力向上に直接資する設備投資、人材育成等を助成する取組を支援 ※ 補助金申請書の切切り 令和7年9月30日	https://www.pref.tottori.jp/3111721.htm https://www.pref.tottori.jp/318420.htm	—	—

各都道府県の賃金引上げ支援施策について

令和7年4月21日現在

NO	都道府県	賃金引上げに係る支援施策	U R L	業務改善助成金の上乗せ補助	U R L
32	鳥取	【鳥取県まち・ひと・しごと創生基金（人材投資・働き方改革推進生産性向上）】 働き方改革や人材投資による生産性向上に取り組み中小企業者に対する融資 【働ききい取組づくり支援補助金】 誰もがいきいきと働き続けられる職場づくりに向けた企業の取組を支援 【IT業・木材産業改善資金】 IT業・木材産業に携わる方が、経営の改善等を図るために機械・施設等を導入する場合等に、利用できる無利子の貸付資金 【人材確保・育成支援補助金】 製造業及びソフト産業企業が県内に新規立地する際、人材確保及び育成にかかる経費について最大3年間・1/2を補助 【ものづくり産業生産プロセス変革支援事業】 エネルギー価格・物価高騰の影響を受けている製造業等の生産プロセスの変革による収益確保のために必要な設備投資等を支援（付加価値及び給与支給総額を上げること助成金の要件に設定）	https://www.pref.shimane.lg.jp/industry/syoko/sangyo/kyushu/hakkyou.html https://www.pref.shimane.lg.jp/industry/employ/rodo_hukusai/kiki/tayoinpai_package.html https://www.pref.shimane.lg.jp/industry/norin/riingyo/riingyo_kinyu/riingyomokuzaisangyokaizenshin.html https://www.pref.shimane.lg.jp/industry/enterprise/riichi/yuuyu/jinzei.html http://www.pref.shimane.lg.jp/industry/syoko/sangyo/kyousou_project/monodukuri_henkaku_pi/seisanpurosesu.html	—	—
33	岡山	中小企業者向けの価格転嫁支援について	https://www.pref.okayama.jp/page/922419.html	—	—
34	広島	—	—	【広島県賃上げ職場整備支援事業補助金】 (1)補助対象事業者 ・広島県内に事業所を有する中小企業等 ・業務改善助成金について、令和6年12月28日～令和7年9月30日まで に交付申請書を出している者 ・業務改善助成金について、令和7年12月28日までに交付額確定の通知 を受けている者 ほか (2)補助率：業務改善助成金の交付確定額の1/10 (3)補助上限額：600千円 (4)申請書提出期限：令和6年1月30日(金)	https://www.pref.hiroshima.lg.jp/soshiki/68/chinage-hojokin.html
35	山口	【初任給等引上げ応援補助金】	https://www.pref.yamaguchi.lg.jp/soshiki/86/215267.html	—	—
36	徳島	徳島県産近賃金・賃金引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援施策	https://www.pref.tokushima.lg.jp/jiyoshanokata/sangyo/rodo/anken/7302804/	業務改善助成金に上乗せして1/10、1/5又は1/4を補助	https://www.pref.tokushima.lg.jp/jiyoshanokata/sangyo/rodo/anken/7242560/
37	香川	—	—	—	—
38	愛媛	【愛媛県中小企業向け融資制度】 中小企業向け融資制度「チャレンジ企業支援資金」において、労働者の賃金を引き上げる計画を策定して生産性向上に取り組み方を対象に低利融資を実施	https://www.pref.ehime.jp/site/madoguchi/59788.html	【えひめの業務改善応援金】 ・業務改善助成金に上乗せして業務改善助成金支給決定額（交付確定額）の1/10を補助 ・業務改善助成金の申請手続のために社会保険労務士等に支払った報酬費用の1/2（上限：5万円）を補助	https://www.pref.ehime.jp/site/madoguchi/100726.html
39	高知	—	—	—	—
40	福岡	【中小企業IT導入・賃上げ緊急支援補助金】 国のIT導入補助金の活用により業務の効率化を図り、賃上げに取り組み中小企業に対し、国の補助率を高め、事業者負担をさらに軽減する県上乗せ補助を実施。	https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/yusuyoukiyou-36ounyu-tinsage-kinkyusien-hojokin.html	—	—
40	福岡	【中小企業経営革新・賃上げ緊急支援補助金】 事業場内労働賃金を30円以上引き上げ、かつ、福岡県から承認を受けた経営革新計画に基づく「新事業活動」を行う事業者に対し補助を実施。	https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/chinage-6.html	—	—
40	福岡	【福岡県中小企業生産性向上・賃上げ緊急支援補助金】 省力化又は省エネ化による生産性向上に効果的な設備を導入し賃上げを行う中小企業等に対し補助金を支給。	https://www.pref.fukuoka.lg.jp/contents/productivity-improvement-subsidy-2025.html	—	—
41	佐賀	佐賀県中小企業生産性向上支援補助金（賃金UP支援・単身事業者支援） 事業場内労働賃金を5%以上引き上げる事業者が実施する生産性向上の取組に対し、補助金を交付。 ※対象者条件あり。 〔補 助 率〕 補助対象経費の3分の2以内。 ただし、伝統的地産品製造事業者等については、4分の3以内。 中小企業・小規模事業者の適切な価格転嫁を推進するため、企業に対して専門家を派遣し、現状把握・分析、経営計画の他、福祉に付した価格交渉スキルの向上に資する支援を実施する。	https://www.pref.saga.lg.jp/ki/003112112/index.html https://www.pref.saga.lg.jp/ki/00108894/index.html	佐賀県業務改善サポーター補助金	https://www.infosaga.or.jp/news/000193.php
42	長崎	【長崎県製造業賃上げ対応型賃金促進補助金（物価高騰克服タイプ）】 物価高騰の影響を受けている製造業又は機械設計業を営む県内中小企業が生産性の向上に向けて実施する取組を支援し、企業の売上増が賃上げにつながる好循環の創出を目指す。 （申請受付期間：令和7年7月31日） 【令和7年度デジタル力向上支援事業費補助金】 生産性向上や業務効率化に向けて、県内中小企業者が取り組むデジタルを活用できる人材の育成や、IT機器・デジタルツールの導入に対して、支援を実施する。 （申請受付期間：令和7年5月31日、当日消滅有効）	https://www.pref.nagasaki.lg.jp/object/tetsuduki-shinsei/tetsuduki-shinseikankei/711993.html https://www.pref.nagasaki.lg.jp/object/saikaku-shikenn-bosyu/hoshu/721123.html	—	—
43	熊本	【熊本県中小・小規模事業者生産性・売上げ向上伴走型事業補助金】 国、県の補助事業を活用し、生産性の向上と従業員賃上げに取り組み、かつパートナーシップ構築宣言を行った事業者に対し、補助事業に係る自己負担分の一部を支援 【熊本県生産性向上等緊急支援資金】 物価高や人手不足等の経営課題に対応するために生産性向上や事業発展等に取組み事業者の資金繰りを支援 【シシカ企業創出推進事業】 中堅企業を目指し、成長を志向する企業の確り力向上→企業成長（シシカ）に向け、成長を志向する経営者への経営戦略支援、DX・GXをはじめとした実証支援などに取り組む。（経営戦略推進事業、実証支援チーム派遣事業、シシカ企業創出推進補助金（補助率1/2、補助上限額500万円）） 【製造業DX推進臨時補助事業】 物価高騰、賃上げ、人手不足等の影響により費用増加に直面している中小企業を対象に、生産性向上と企業業績改善を支援するため、生産現場等のDXに必要な機器整備を支援。 （補助率2/3、補助上限額500万円）	https://www.kmt-t-for.jp/archives/20108 準備中（6月掲載予定）	—	—
44	大分	「賃上げ枠」の設定 補助金において、賃上げを行う場合に、補助率、上限額の算上げ	https://www.pref.oita.lg.jp/site/zaiseisugata/77.html https://safe.menlosecurity.com/doc/docview/viewer/docNB6F6B987BF27d265a7d5b9e8c86b5906812ab74699e087aad4a4397355a2cb4535e68011c44	業務改善助成金に上乗せして最大1/2を補助	https://www.pref.oita.jp/soshiki/14330/gyoumu-kaizen-syouseikin2024.html
45	富山	賃金引上げに向けた生産性向上等の支援策	https://www.pref.fukuyama.lg.jp/rodo/seisaku/shigoto/rodo/20240409111026.html	—	—
46	鹿児島	○賃上げに結びつくような事業環境の整備を支援する県補助金（生産性と付加価値の向上による産業競争力の強化） ・中小企業DX支援プラットフォーム事業 ・ものづくり中堅企業生産革新支援事業 ・食品関連製造業生産工程自動化・省力化等支援事業 ・サービス業生産性向上支援事業 ○価格転嫁の進め方についての基礎的な知識や価格交渉のポイント等に関するセミナーを開催（価格転嫁の円滑化促進事業） ○パートナーシップ構築宣言事業所への県補助金の審査における加点等のインセンティブ ○県中小企業融資制度において、パートナーシップ構築宣言事業者の保証料率の0.1パーセント引き下げ	https://kagoshima-kigyoshaicchi-guide.jp/digital-transformation/ https://kagoshima-kigyoshaicchi-guide.jp/core-companies/ https://kagoshima-kigyoshaicchi-guide.jp/automation-labor-saving/ http://www.pref.kagoshima.jp/a02/rdservicesaisan.html https://www.pref.kagoshima.jp/a01/sangyo-rodo/kakakutenka/index.html https://www.pref.kagoshima.jp/g21/kakakutenka.html http://www.pref.kagoshima.jp/sangyo-rodo/syoko/yushi/yuushi/index.html	—	—
47	沖縄	【沖縄県所得向上応援企業認知補助金】 所得向上の推進を高めるため、賃上げ等に積極的な企業を認証し支援を実施 【県庁資金返還支援事業】 従業員が県庁資金返還支援に取り組み県内中小企業の経費の一部を補助 【沖縄DX推進支援事業】 県内企業が進めるDXの取組支援を実施 【中小企業等経営革新強化支援事業】 新商品の開発や、新たなサービスの提供等、企業の新たな取組を経営革新計画として承認し支援 【小規模事業者等デジタル化支援事業】 県内小規模事業者等の労働生産性の向上を目的とした業務のデジタル化を促進 【ものづくり県内乗込・生産性向上支援事業】 県内企業間のマッチング支援及び生産性向上のためのハンズオン支援を実施 【雇用創出促進資金】（県融資制度） 沖縄県所得向上応援企業認知補助金及びパートナーシップ構築宣言登録事業者を通知することにより、その取組を支援	https://www.pref.okinawa.jp/shigoto/keizai/1009879/1009880/1010240.html https://www.pref.okinawa.jp/shigoto/keizai/1009879/1010143/1010156.html 準備中 https://www.pref.okinawa.jp/shigoto/shien/1010056/1022724/1025044/1010070/index.html https://tac-okinawa.org/project-005/ https://www.pref.okinawa.jp/shigoto/kogyo/1024878/1011643.html https://www.pref.okinawa.jp/shigoto/shien/1010056/1022724/1010084.html	—	—

※ 令和7年4月21日現在の各都道府県の支援施策を掲載しております。最新の情報については各都道府県のWEBサイト等でご確認下さい。

熊本県の賃金引上げ支援施策について

令和 7 年 4 月21日現在

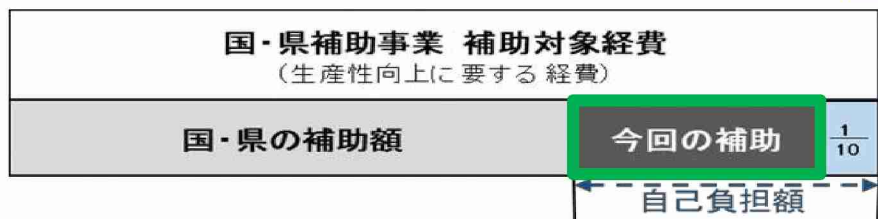
NO	都道府県	賃金引上げに係る支援施策	U R L	業務改善助成金の上乗せ補助	U R L
43	熊本	【熊本県中小・小規模事業者生産性・売上げ向上後押し事業補助金】 国・県の補助事業を活用し、生産性の向上と従業員の賃上げに取り組み、かつパートナーシップ構築宣言を行った事業者に対し、補助事業に係る自己負担分の一部を支援	https://www.pref.kumamoto.jp/soshiki/61/233842.html	—	—
		【熊本県生産性向上等緊急支援資金】 物価高や人手不足等の経営課題に対応するために生産性向上や事業発展等に取り組む事業者の資金繰りを支援	https://www.pref.kumamoto.jp/soshiki/61/50733.html	—	—
		【シンカ企業創出推進事業】 中堅企業を目指し、成長を志向する企業の稼ぐ力の向上＝企業成長（シンカ）に向け、成長を志向する経営者への経営戦略支援、DX・GXをはじめとした実装支援などに取り組む。（経営戦略推進事業、実装支援チーム派遣事業、シンカ企業創出推進補助金（補助率1／2、補助上限額500万円））	準備中（6月掲載予定）	—	—
		【製造業DX推進臨時補助事業】 物価高騰、賃上げ、人手不足等の影響により費用増加に直面している中小企業を対象に、生産性向上と企業業績改善を支援するため、生産現場等のDXに必要な機器整備を支援。（補助率2／3、補助上限額500万円）	https://www.kmt-ti.or.jp/archives/20108	—	—

熊本県中小・小規模事業者 生産性・売上げ向上後押し事業補助金

生産性の向上に取り組み、従業員の賃上げを実施した事業者の皆様を支援します

補助金の概要

国または県の補助事業に係る補助対象経費のうち、自己負担額を1/10まで軽減
(上乗せ補助)



1件につき
最大
200
万円

$$(\text{国または県の補助事業に係る補助対象経費}) \times \text{補助率}^{\ast} = \text{補助金額}^{\ast}$$

(千円未満切り捨て)

※国または県の補助金の種類毎に「補助率」及び「補助金額の上限」を設定(詳細は熊本県ホームページを参照)

申請期間：令和7年4月30日(水) から 令和8年1月30日(金)[※]まで
※予算額に達した場合は、期限前であっても受付を終了します

交付対象者の要件

熊本県内に主たる事業所を有する中小企業者(法人・個人)であって、次の①～③を全て満たす者

① 国または県の補助事業を活用した

- ☛ 令和6年5月23日以降に、県が指定する国または県の補助金の採択を受け、かつ、交付の確定を受けていること

② 全従業員の賃金を引き上げた

- ☛ 令和6年8月9日以降に、令和6年度の熊本県最低賃金を超える額[※](時間額953円以上)に引き上げていること

※既に最低賃金を超えていた場合は、更なる賃金引上げを行った場合が対象

〔ここでいう「従業員」には、役員、個人事業主本人及び同居の親族従業員、産休・育休・介護休業・休職中の従業員等を含みません〕

③ パートナリシップ構築宣言を行った

- ☛ 「パートナリシップ構築宣言」ポータルサイトに登録[※]していること

※登録方法等は、同ポータルサイト(<https://www.biz-partnership.jp/index.html>)を参照

申請方法

熊本県ホームページから電子申請

<https://www.pref.kumamoto.jp/soshiki/61/233842.html>

※申請に必要な添付書類は裏面を参照



二次元コード

問い合わせ先

補助金事務局コールセンター

096-223-6801

受付時間 9:00～17:00
(土曜・日曜・祝日を除く)

熊本県中小・小規模事業者 生産性・売上げ向上後押し事業補助金

上乗せ補助の対象となる国または県の補助事業

国	熊 本 県
小規模事業者持続化補助金	くまもと型小規模事業者経営発展支援事業補助金
ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金	後継ぎ応援事業補助金
IT導入補助金	[注] ここに掲げる補助金であっても、「粹」・「コース」等によっては対象としないものがあります 
中小企業省力化投資補助金	
事業再構築補助金	
事業承継・引継ぎ補助金	
事業承継・M&A補助金	
中小企業新事業進出補助金	

電子申請に必要なとなる添付書類

- ① 国または県の補助金に係る「採択日」がわかる資料

☛ 採択通知書または採択者一覧など

② 国または県の補助金に係る「交付確定通知書」

③ 国または県の補助金に係る「最終的な補助対象経費」がわかる資料

☛ 交付決定通知書または経費明細表など

④ 引き上げ前の「賃金台帳」の写し(従業員全員分)

⑤ 引き上げ後の「賃金台帳」の写し(従業員全員分)

⑥ 振込先口座の「通帳」の写し

☛ 口座名義(カナ)が分かる見開き部分

⑦ 賃金引上げセルフチェックシート ※賃金の支払い形態が「時給」以外の場合のみ

☛ 様式は熊本県ホームページに掲載あり

⑧ パートナリシップ構築宣言

⑨ 本人確認書類 ※個人事業主の場合のみ

☛ 運転免許証(両面)など
- ④と⑤は連続する2か月
- 審査の過程で①～⑨以外の書類の提出を求める場合があります

補助率及び補助上限額

補助金名	枠名		県補助率	
		コース名	補助率	補助上限額(円)
小規模事業者持続化補助金	通常枠		7/30	175,000
		インボイス特例		350,000
	特別枠		7/30	700,000
		賃上げ枠のうち赤字事業者（インボイス特例なし）	3/20	400,000
		インボイス特例	7/30	875,000
		賃上げ枠のうち赤字事業者（インボイス特例あり）	3/20	500,000
小規模事業者持続化補助金 （第17回～）	一般型 通常枠		7/30	175,000
		インボイス特例	7/30	350,000
		賃金引上げ特例	7/30	700,000
		通常枠、インボイス特例、賃金引上げ特例のうち赤字事業者	3/20	400,000
	一般型 災害支援枠		7/30	700,000
	創業型		7/30	700,000
		インボイス特例	7/30	875,000
ものづくり・商業・サービス 生産性向上促進補助金	省力化（オーダーメイド）枠		2/5	2,000,000
		小規模・再生・補助率引上げ特例	7/30	2,000,000
	製品・サービス高付加価値化枠		2/5	2,000,000
		小規模・再生・補助率引上げ特例	7/30	2,000,000
		新型コロナ回復加速特例	7/30	2,000,000
		成長分野進出類型（DX・GX）	7/30	2,000,000
	グローバル枠		2/5	2,000,000
		小規模・補助率引上げ特例	7/30	2,000,000
I T 導入補助金	通常枠		2/5	2,000,000
		地域別最低賃金近傍の事業者	7/30	1,575,000
	インボイス枠		7/30	1,225,000
		50万円以内	3/20	100,000
		50万円以内（小規模事業者）	1/10	62,500
		PC・レジ等	2/5	160,000
		電子取引類型	7/30	1,225,000
中小企業省力化投資補助金	カタログ注文型		2/5	2,000,000
	一般型		2/5	2,000,000
		小規模・再生・最低賃金引上げ特例	7/30	2,000,000
事業承継・引継ぎ補助金	経営革新枠（創業支援類型・経営者交代類型・M&A類型）		2/5	2,000,000
	補助率に関する補助対象者の要件該当者		7/30	2,000,000
事業再構築補助金	成長分野進出枠（通常類型）		2/5	2,000,000
		大規模賃上げ	7/30	2,000,000
	成長分野進出枠（GX進出類型）		2/5	2,000,000
		大規模賃上げ	7/30	2,000,000
	コロナ回復加速化枠（通常類型）		7/30	2,000,000
		従業員51人以上の場合	3/20	2,000,000
	コロナ回復加速化枠（最低賃金類型）		3/20	2,000,000
		債務の借り換えを行っていない場合	7/30	2,000,000
事業承継・M&A補助金	事業承継促進枠		2/5	2,000,000
	小規模事業者		7/30	2,000,000
中小企業新事業進出補助金			2/5	2,000,000
くまもと型補助金			7/30	700,000
後継ぎ応援事業補助金			7/30	350,000

※国又は県の補助事業における対象経費について、国又は県の補助率と本補助金による補助率を合わせて9/10、補助上限額を200万円とする。ただし、国又は県の補助金等に補助上限額が設定されている場合は、その上限額までの対象経費を基に算出する。

補助率
3分の2
以内

補助限度額

500
万円
(下限50万円)

**デジタルで
仕事をもっと
スムーズに！**

令和7年度（2025年度）

製造業DX推進事業補助金

物価高騰や賃上げ等の影響による費用増加に直面している、熊本県内で製造業を営んでいる中小企業を対象に、「製造業DX推進事業補助金」の公募を行います。

企業の生産性向上と企業業績改善を支援するため、DXに向けた生産現場のデジタル化に必要な機器の整備を支援する補助金交付事業です。

DXとは

デジタルトランスフォーメーションのことで、ITやデジタル技術を活用して、業務やサービスをより便利に進化させることです。例えば、紙の書類をデータ化したり、AIで業務を効率化することもDXの一例です。

公募期間

令和7年5月7日（水）～令和7年6月10日（火）
午後5時必着

対象事業者の主な要件

- ① 県内に事業所又は事務所（工場等）を有する事業者であること
- ② 中小企業基本法第2条第1項の規定に基づく中小企業者であり製造業を営んでいる事業者であること
- ③ 令和4年（2022年）1月以降の連続する6か月のうち、任意の3か月の合計営業利益が令和3年（2021年）1月～12月の同3か月の合計営業利益と比較して5%以上減少していること
- ④ その他、要件あり

- 公募要望書様式は、公益財団法人くまもと産業支援財団のホームページに掲載しています
URL <https://www.kmt-ti.or.jp/?p=20108>

年金制度改正の全体像

基本の考え方

- 働き方や生き方、家族構成の多様化に対応する
- 現在の受給者、将来の受給者の双方にとって、老後の生活の安定、所得保障の機能を強化する



主な改正内容



社会保険の 加入対象の拡大

中小企業の短時間労働者などが、厚生年金や健康保険に加入し、年金の増額などのメリットを受けられるようになります。



在職老齢年金 の見直し

年金を受給しながら働く高齢者が、年金を減額されにくくなり、より多く働けるようになります。



遺族年金の見直し

遺族厚生年金の男女差を解消します。
こどもが遺族基礎年金を受け取りやすくなります。



保険料や年金額の計算に使う 賃金の上限の引き上げ

一定以上の月収のある方に、賃金に応じた保険料を負担いただき、現役時代の賃金に見合った年金を受け取りやすくなります。



その他の見直し

こどもの加算などの見直し、脱退一時金の見直しを行います。
iDeCoに加入できる年齢の上限引き上げなど私的年金の見直しを行います。

※国会における審議の中で、今後の社会経済情勢を見極めた上で、基礎年金の給付水準の低下が見込まれる場合に、基礎年金のマクロ経済スライドを早期に終了させる措置を講じる旨の規定が追加されました。

年金制度改革の施行日



2026/4

2027/4

2028/4

2029/4

2030/4

2031/4

社会保険の 加入対象の 拡大

賃金要件撤廃
公布から3年以内の政令で定める日～

**常時5人以上の者を使用する
個人事業所の適用対象の拡大**
2029年10月～

**新たな加入拡大の
対象となる方を支援**
2026年10月～

企業規模要件を段階的に撤廃
従業員36～50人の企業は2027年10月～、21～35人の企業は2029年10月～、
11～20人の企業は2032年10月～、1～10人の企業は2035年10月～

在職老齢年金 の見直し

支給停止の基準額(50万円)の引上げ
2026年4月～

遺族年金の 見直し

遺族厚生年金の男女差解消
2028年4月～(20年かけて段階的に)

保険料や年金額の計算に
使う賃金の上限の引上げ

上限(65万円)の引上げ
65万円→68万円 2027年9月～
68万円→71万円 2028年9月～
71万円→75万円 2029年9月～

子の加算

**こどもを養育する年金受給者の加算額拡充
対象となる方の範囲拡大**
2028年4月～

※常時5人以上の者を使用する個人事業所の適用対象の拡大は、既に存在する事業所は当分の間、対象外。

遺族基礎年金を受け取れるこどもの範囲拡大は、2028年4月施行。

iDeCoの加入可能年齢の引上げは、公布から3年以内の政令で定める日～。脱退一時金制度の見直しは、公布から4年以内の政令で定める日～。

マクロ経済スライド早期終了は、次回財政検証(2029年)の結果を踏まえて基礎年金の給付水準の低下が見込まれる場合に実施。

社会保険の加入対象の拡大①

- ✓ 社会保険（厚生年金・健康保険）に加入する要件をわかりやすくします。
- ✓ これにより、働き方が選びやすくなるとともに、将来の年金の増額などのメリットを受けられます。

見直し①

短時間労働者の加入要件の見直し

加入要件が
シンプルに！

※学生は対象外です

✓ 給与が月額88,000円以上



含まれないもの
・残業代
・賞与
・通勤手当

※残業代、賞与、通勤手当、臨時の手当は原則、含みません。

✓ 週の勤務が20時間以上



※残業時間は原則、含みません。

51人以上の企業



賃金要件の撤廃

いわゆる年収106万円の壁がなくなります

全国の最低賃金の引上げ
の状況を見極めて、3年以内に廃止します



企業規模要件の撤廃

働く企業の規模にかかわらず加入できるようになります

10年かけて段階的に対象の企業を拡大します

51人以上 の企業	36人以上 の企業	21人以上 の企業	11人以上 の企業	10人以下 の企業
現在の 対象	2027年 10月から	2029年 10月から	2032年 10月から	2035年 10月から

※上記の時期を待たずとも労使合意に基づき加入することも可能です。

社会保険の加入対象の拡大②

- ✓ 社会保険（厚生年金・健康保険）に加入する要件をわかりやすくします。
- ✓ これにより、働き方が選びやすくなるとともに、将来の年金の増額などのメリットを受けられます。

見直し②

個人事業所の適用対象の拡大

（フルタイム労働者を含めた加入対象の拡大）

常時5人以上の者を使用する個人事業所

法律で定める17業種

対 象（現行どおり）

上記以外の業種（※）

対象外 ⇒ 対 象

※ 農業、林業、漁業、宿泊業、飲食サービス業 等

5人未満の個人事業所

対象外（現行どおり）

2029年10月から

ただし、2029年10月時点で
既に存在している事業所は
当分の間、対象外とします

社会保険の加入対象の拡大③

社会保険の加入拡大の対象となる短時間労働者への支援

- 企業規模要件の見直しなどにより新たに社会保険（厚生年金・健康保険）の加入対象となる短時間労働者に対し、**3年間事業主の追加負担により、社会保険料の負担を軽減できる特例的な措置**を実施します。
- 事業主が追加負担した保険料について、**国などがその全額を支援**します。

月額賃金（標準報酬） （年額換算）	8.8万 （106万）	9.8万 （118万）	10.4万 （125万）	11万 （132万）	11.8万 （142万）	12.6万 （151万）	13.4万 （161万）
労働者の負担 （3年目は軽減割合を半減）	本来の負担の 25/50	本来の負担の 30/50	本来の負担の 36/50	本来の負担の 41/50	本来の負担の 45/50	本来の負担の 48/50	本来の負担の 50/50

※労使合意に基づき任意に社会保険を適用する場合でも上記の支援措置を活用できるようにします。

事業主への支援

- 事業主向けの支援として、社会保険の加入にあたり労働者の収入を増加させる事業主への支援、加入拡大に関する事務の支援や生産性向上等に資する支援を検討しています。

在職老齢年金制度の見直し

- ✓ 年金を受給しながら働く高齢者の賃金と老齢厚生年金の合計が基準を超えた場合、老齢厚生年金が減額されます。（保険料負担に応じた給付を行う社会保険では例外的な仕組みです）
- ✓ この基準を**月50万円から62万円**に引き上げます。【2026年4月から】

※上記の金額は2024年度価格

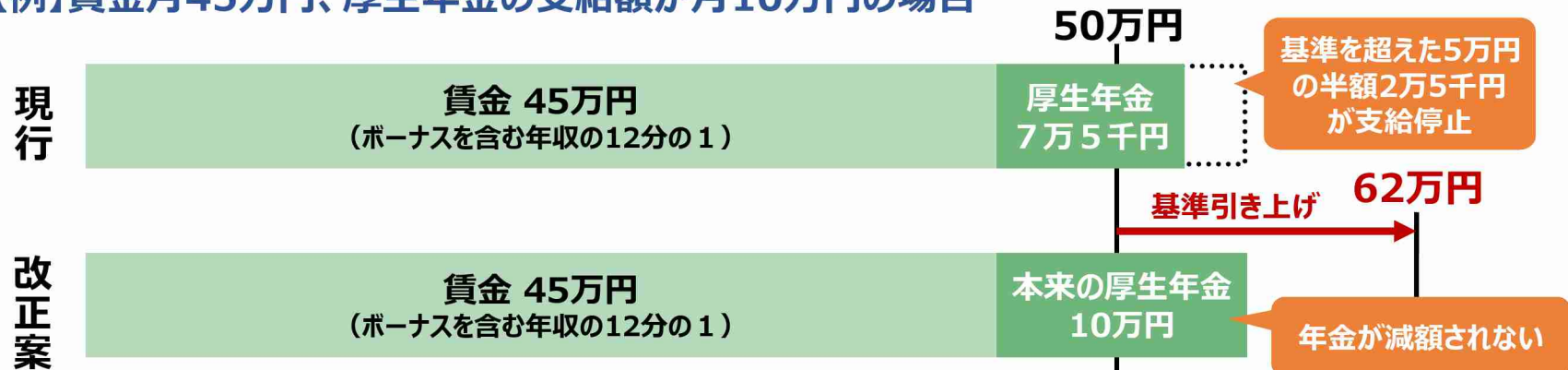


見直しの効果

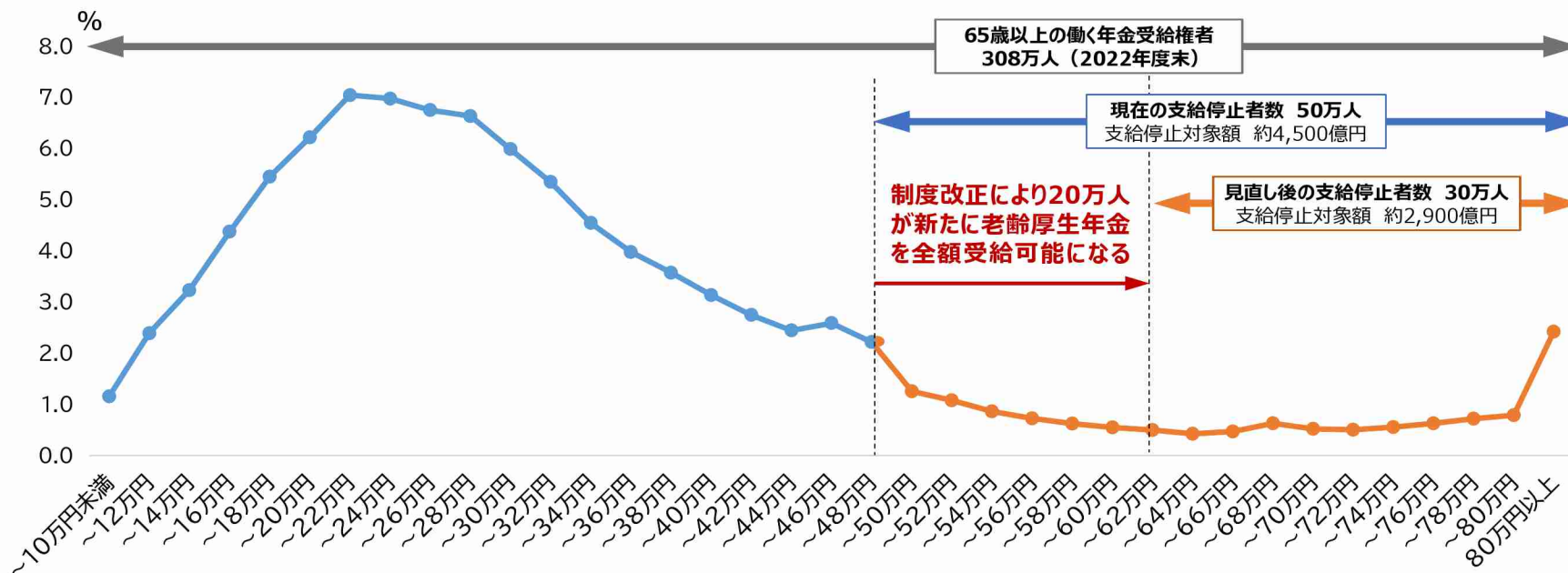
- 年金を受給しながら働く高齢者が、保険料負担に応じた本来の年金を受給しやすくなり、**年金の減額を意識せず、より多く働ける**ようになります。（新たに約20万人が年金を全額受給できるようになります）
- これにより、一部の業界で指摘される**高齢者の働き控えを緩和し、人手不足の解消**につなげます。

※この見直しは、厚生年金全体の将来の給付水準を下げる影響がありますが、今回の制度改正全体では給付水準は向上します。

【例】賃金月45万円、厚生年金の受給額が月10万円の場合



1 65歳以上の老齢厚生年金の支給停止の状況



2 厚生年金を受け取る年齢になったときの働き方



遺族厚生年金の見直し

- ✓ 女性の就業率の向上などに合わせて、**遺族厚生年金の男女差を解消**します。
【男性は2028年4月から実施、女性は2028年4月から20年かけて段階的に実施】

現在の仕組み

女性

30歳未満で死別： **5年間の有期給付**

30歳以上で死別： **無期給付**

男性

55歳未満で死別： **給付なし**

55歳以上で死別： **60歳から無期給付**

見直し後

男女共通

60歳未満で死別： **原則5年間の有期給付**

配慮が必要な場合は

5年目以降も給付を継続

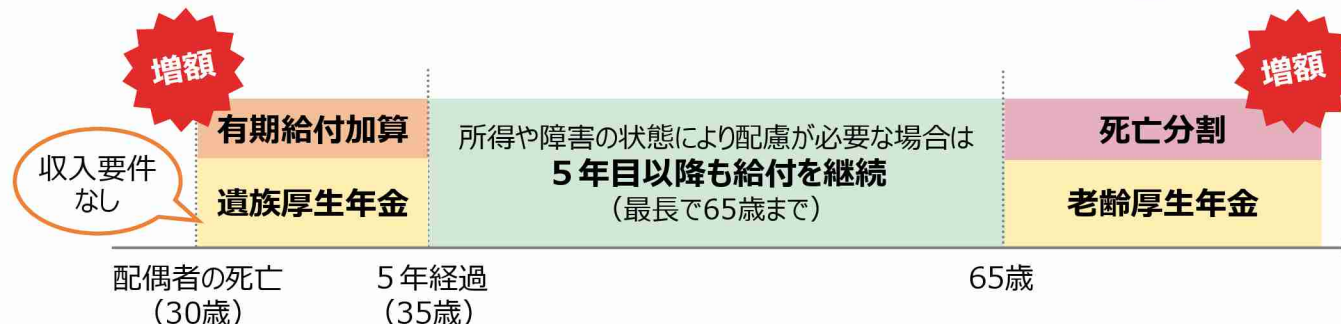
- 有期給付の収入要件（年収850万円未満）を廃止
- 年金額の増額（有期給付加算、死亡分割）

60歳以上で死別： **無期給付**（現行どおり）

いずれも、こどものいない場合（※こどもとは、18歳になった年度末までまたは障害の状態にある場合は20歳未満の方をいいます）

こどもがいる場合は、上記年齢を超えるまでは現行制度と同じ。超えた後から原則5年の加算によって増額された有期給付＋継続給付となる。

【例】こどものいない方が30歳で配偶者を亡くした場合（男女共通）



現在と変更のない方

- ・ 60歳以上で死別された方
- ・ こども（上記※に該当）を養育する間にある方の給付内容
- ・ 改正前から遺族厚生年金を受け取っていた方
- ・ 2028年度に40歳以上になる女性

遺族基礎年金の見直し

- ✓ 父または母と生計を同じくしていても、**こどもが遺族基礎年金を受け取れる**ようにします。
(父または母が遺族基礎年金を受け取れない場合) 【2028年4月から実施】

事例 1



元夫の死亡後、妻が遺族基礎年金を受給していたが、妻が再婚したため、妻は遺族基礎年金を受け取れなくなった。

➡ 妻（こどもの母）と生計を同じくしていても
こどもは遺族基礎年金を受け取れるようになる。

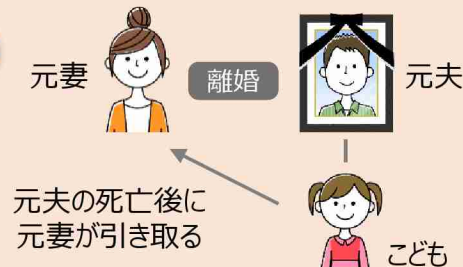
事例 2



夫の死亡後、妻は収入要件を超えているため、遺族基礎年金を受け取れない。

➡ 妻（こどもの母）と生計を同じくしていても
こどもは遺族基礎年金を受け取れるようになる。

事例 3



離婚後、こどもを養育していた元夫が死亡したが、元妻は、元夫の死亡前に離婚していたため、遺族基礎年金を受け取れない。

➡ 元妻（こどもの母）に引き取られて、生計を同じくしていても
こどもは遺族基礎年金を受け取れるようになる。

事例 4

祖父母などの直系血族（または直系姻族）の養子となり、生計を同じくしていても、
こどもは遺族基礎年金を受け取れるようになる。

※父または母：直系血族または直系姻族であって、子と養子縁組した場合を含む。

※こども：18歳になった年度末までまたは障害の状態にある場合は20歳未満の方。

※上の例において、妻が死亡して夫がもらう場合でも同様。

厚生年金等の保険料や年金額の計算に使う賃金の上限の引上げ

- ✓ 厚生年金等の保険料や年金額の計算に使う賃金の上限を**月65万円から75万円**に引き上げます。
【2027年9月から68万円、2028年9月から71万円、2029年9月から75万円に段階的に引き上げ】



見直しの効果

- 賃上げが行われる中で、賃金が月65万円を超える方に、賃金に応じた保険料を負担いただき、これまでよりも、**現役時代の賃金に見合った年金を受け取れる**ようにします。
 - ※ 月65万円の賃金は、平均的にはボーナス込みで年収1,000万円に相当します。
 - ※ 会社員男性の約10%が65万円の上限に該当しており、賃金が上限を超えると保険料が相対的に低く抑えられ、年金額も低くなります。
- さらに**厚生年金全体の給付水準が上昇**します。

**賃金月65万円以下の方の保険料は
変化しません**

【例】賃金月75万円以上の方の保険料と年金額の変化

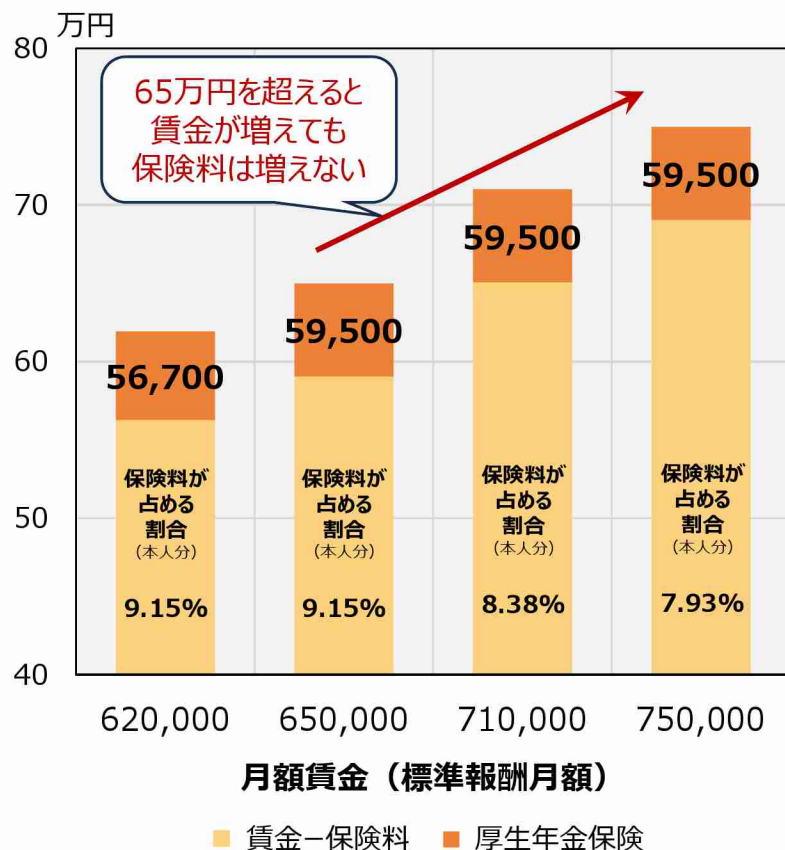
	保険料（本人負担）の変化 事業主が同額を負担します	年金額の変化
月75万円 以上の方	+月9,100円 (社会保険料控除を考慮すると +月約6,100円) 月59,500円 ⇒ 月68,600円 (65万円の9.15%) (75万円の9.15%)	10年該当すると +月約5,100円 （終身） (年金課税を考慮すると +月約4,300円)

※社会保険料控除、年金課税は、一定の前提をおいて試算しています。

1 賃金に対する厚生年金保険料の割合 (本人負担分)

(現行制度)

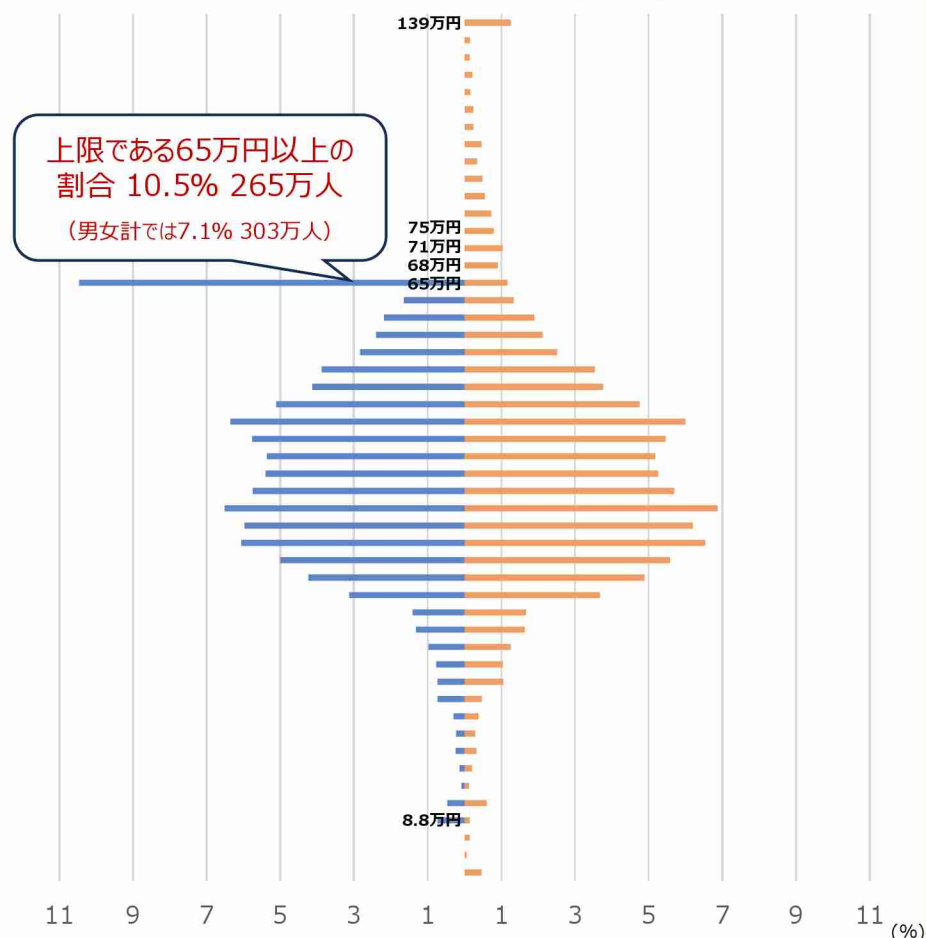
賃金月65万円（賞与を含めると平均で年収1,000万円程度）を超える方は、実際の賃金に対する保険料の割合が低く、賃金に応じた年金を受け取ることができない状態となっています。



2 賃金別の被保険者数の分布 (男性) (標準報酬月額)

■ 厚生年金保険 (2024年12月)

■ 健康保険 (2023年3月)



(出典) 厚生年金保険：厚生労働省年金局「厚生年金保険・国民年金事業月報」（第1号厚生被保険者の値）
健康保険：厚生労働省保険局「健康保険・船員保険事業年報」（協会けんぽ及び健康保険組合に属する者の値）

その他の公的年金の見直し

こどもの加算などの見直し【2028年4月から】

- ✓ 年金を受給しながら、**こどもを育てている方への加算を充実**します。

【現行】

	老齢年金	障害年金	遺族年金
厚生年金	第1,2子 234,800円 第3子以降 78,300円	子の加算 なし	子の加算 なし
基礎年金	子の加算 なし	第1,2子 234,800円 第3子以降 78,300円	第1,2子 234,800円 第3子以降 78,300円

【見直し後】

	老齢年金	障害年金	遺族年金
厚生年金	こども一人あたり 281,700円	こども一人あたり 281,700円	こども一人あたり 281,700円
基礎年金	こども一人あたり 281,700円	こども一人あたり 281,700円	こども一人あたり 281,700円

基礎年金と厚生年金を両方受給している場合は厚生年金のみに加算が付きます。

- ✓ 女性の社会進出や共働き世帯の増加を踏まえて、年下の配偶者を扶養している場合にのみ支給される老齢厚生年金の**配偶者の加算を見直します**（現行408,100円⇒見直し後367,200円、既受給者は現行の額のまま）

※上記の金額は全て2024年度価格

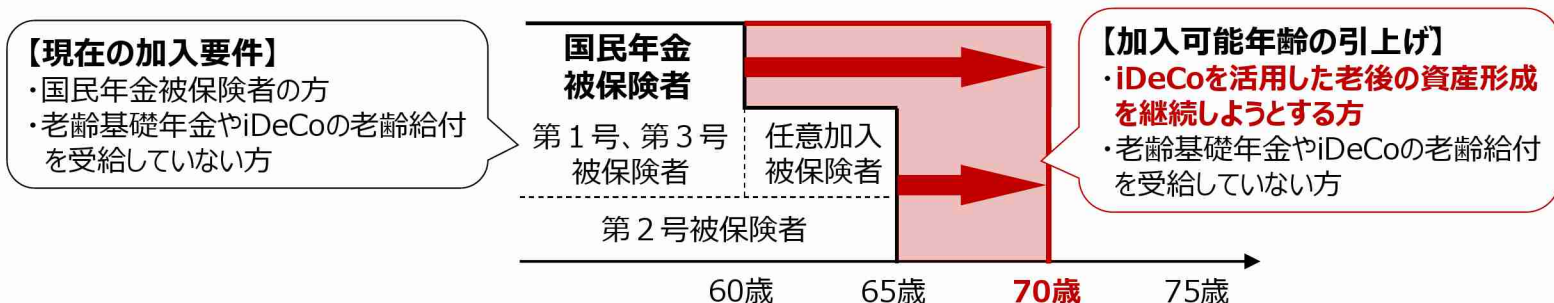
脱退一時金の見直し【4年以内に実施】

- ✓ 脱退一時金は、日本への滞在期間が短く、老齢年金を受け取れない外国人に一時金を支給するもの。
- ✓ **再入国許可付きで出国した外国人には、許可の有効期間内は脱退一時金を支給しない**こととします。
- ✓ 脱退一時金の支給上限を現行の**5年から8年に引き上げます**。

私的年金の見直し

iDeCoの加入可能年齢の上限引上げ【3年以内に実施】

- ✓ 働き方にかかわらず、**70歳になるまでiDeCoに加入**し、老後の資産を形成できるようにします。



※ iDeCoの拠出限度額の上限は、今後第1号被保険者が月7.5万円に、第2号被保険者が月6.2万円に引き上げられる予定です。

企業型DCの拠出限度額の拡充【3年以内に実施】

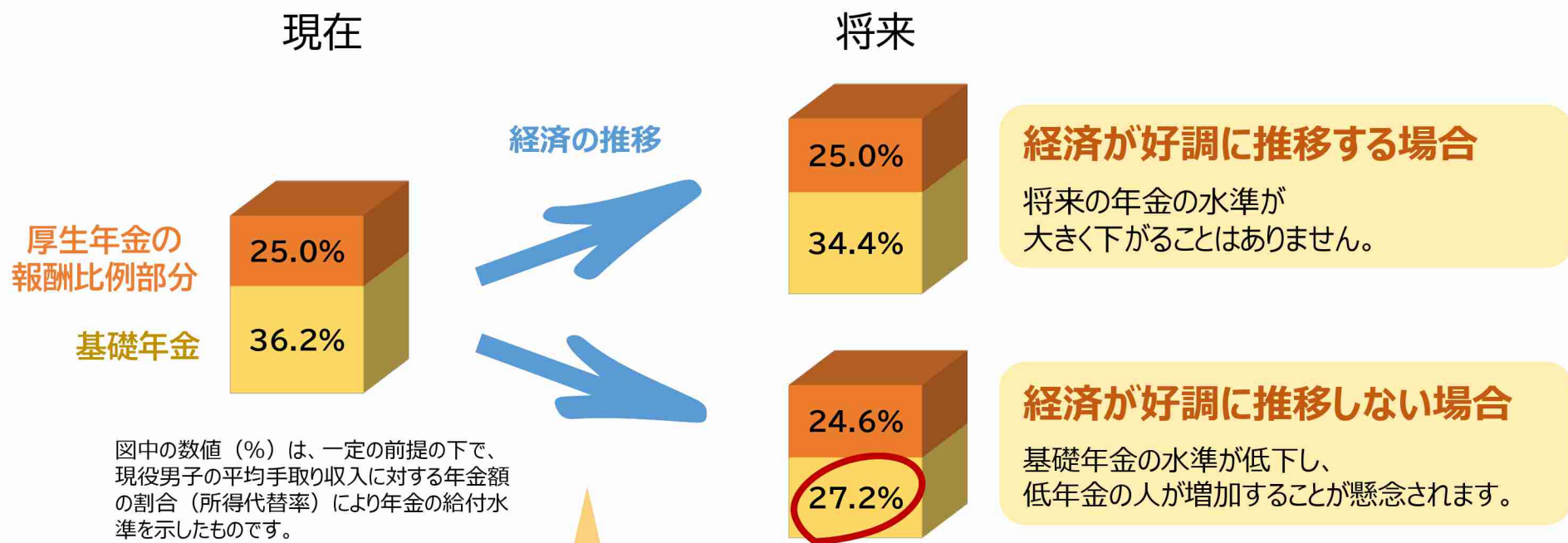
- ✓ 企業型DCの加入者が、事業主の拠出に上乗せして拠出できる**加入者掛金（マッチング拠出）**について、**事業主掛金の額を超えられないという制限を撤廃**し、拠出限度額の枠を十分に活用できるようにします。

※ 企業型DCの拠出限度額は、現行の月5.5万円から月6.2万円に引き上げられる予定です。

企業年金の運用の見える化【5年以内に実施】

- ✓ **企業年金の運営状況の情報を厚生労働省がとりまとめて公表**することにより、他社との比較や分析を行えるようにし、加入者等の最善の利益のために運営を改善できるようにします。

将来の基礎年金の水準について



物価や賃金が上昇し経済の局面が変わってきている中で、社会や経済の変化を見極めて、**次の財政検証(2029年の予定)の後に必要な対応について検討**します。

経済成長への取組や次の財政検証の後の必要な対応により、**2030年代半ば以降に年金を受け取り始める就職氷河期以降の世代の年金水準を確保**します。

- 社会や経済の変化を見極めるため、厚生年金の報酬比例部分の年金額の伸びを抑える措置(マクロ経済スライド)を2030年度まで継続します。その際、厚生年金を受け取っている方に不利にならないよう伸びの抑制を緩やかにします。

2025年6月3日

厚生労働大臣
福岡 資麿 様

日本労働組合総連合会
会 長 芳野 友子

2025年度最低賃金行政等に関する要請書

2025年度の春季生活闘争では、2年連続で5%台の賃上げが実現しました。しかし、米をはじめとした食料品や生活必需品などの物価高により、最低賃金近傍で働く仲間の暮らしは一層厳しさを増しています。最低賃金の引き上げを通じ、この賃上げの流れを労働組合のない企業で働く人も含め社会の隅々まで波及させなければなりません。

日本の最低賃金は諸外国と比較して依然として低位にあります。政労使会議の議論なども踏まえ、大幅に引き上げる必要があります。あわせて、地域間の金額差も依然大きく、212円という金額差が地方部から都市部への労働力の流出、地方経済の回復や中小・零細企業の事業継続・発展の厳しさを助長していると考えられます。

現在検討されている「中小企業・小規模事業者の賃金向上5か年計画」の施策パッケージなどを踏まえ、最低賃金の大幅な引き上げに対応できる環境整備も不可欠です。

以上の認識のもと、下記の事項に取り組まれるよう要請いたします。

記

1. 地域別最低賃金について

(1) 労働の対価としてふさわしいナショナルミニマム水準に向けた目安額の決定

- 地域別最低賃金は、憲法第25条、労働基準法第1条、最低賃金法第1条を踏まえ、経済的自立を可能にし、人たるに値する生活を営む賃金水準とする必要がある。今年の改定では全都道府県で確実に1,000円をクリアし、国際的な最低賃金の流れとして相対的な貧困水準（一般労働者の賃金中央値の60%など）が重視されていることも念頭におきつつ、中期的に大幅な水準引き上げをめざすこと。
- この間の中央・地方の審議において地域間額差が大きな論点になっていることを踏まえ、地域間額差の縮小をはかること。
- 全国的整合性のある地域別最低賃金の決定や地方審議会における円滑な審議を促すという目安制度の重要な役割を最大限発揮するため、公労使で議論を尽くした、説得力のある目安を示すことのできるよう審議会運営をはかること。
- 地方最低賃金審議会におけるデータに基づく議論のため、都道府県別のデータを充実させること。

(2) 早期発効に向けて

- 最低賃金引き上げの早期発効は全労働者の利益である。そのため、中央最低賃金審議会への諮問、目安に関する小委員会の開催、および答申の日程設定は、10月1日を軸により早期の発効に最大限配慮すること。同時に、各地方労働局に対しても、中央最低賃金審議会の審議や答申の丁寧な周知とともに、早期発効の趣旨を踏まえた審議会運営がはかられるよう、指導を徹底すること。

2. 最低賃金の引き上げに向けた環境整備

(1) 労務費の上昇分の適切な価格転嫁に向けた対応

- 中小・零細企業においても最低賃金の引き上げが確実に行われるよう、労務費の上昇分が適切に取引価格に転嫁できる環境整備と中小企業・小規模事業者支援策の周知徹底について、関係省庁と連携をはかること。また、現在検討されている「中小企業・小規模事業者の賃金向上5か年計画」の施策パッケージについて、関係省庁や地方自治体などと連携しながら早急を実施すること。

(2) 業務改善助成金の安定確保と活用促進

- 業務改善助成金については、通常の事業の支払い能力を担保・向上させる観点で、安定的かつ十分な予算確保をはかること。また、申請手続きの簡素化や周知徹底をはかるなどして、より中小・零細事業者が活用しやすい環境を整備すること。

3. 特定（産業別）最低賃金について

(1) 特定（産業別）最低賃金の意義・目的を踏まえた審議会運営

- 特定（産業別）最低賃金は、企業の枠を越えた産業別労働条件決定システムとして、労使交渉を補完・代替する機能を有し、基幹的労働者の最低賃金を形成することにより、事業の公正競争の確保に寄与している。この意義・目的を地方労働局や地方審議会委員へ周知徹底すること。
- その上で、地方審議会において、公労使がその意義・目的を十分認識し、必要性審議も含め、当該産業労使がイニシアティブを発揮できる運営がなされるよう指導を徹底すること。
- また、審議においてはデータに基づく議論を重視する観点で、労使双方から主張の根拠となる資料の提出を求めるなど、建設的な議論が行われる環境を整備するよう指導を徹底すること。
- 地域別最低賃金の審議が遷延した際でも、特定（産業別）最低賃金にかかる審議が十分なスケジュールを確保し円滑に運営されるよう、日程調整等は地域別最低賃金審議の進捗に依らず前もって行うこと。
- 特定（職業別）最低賃金について、労使のイニシアティブを担保しながら具体的な論点整理を開始すること。

(2) 適用労働者数の適切な把握

- 特定（産業別）最低賃金の適用労働者数を適切に把握するよう各地方労働局に対し、指導を徹底すること。

4. 最低賃金の履行確保

(1) 監督行政の強化等

- 最低賃金の履行確保のための監督にあたる要員の増強等監督体制の抜本的強化をはかるとともに、違反事業所の積極的な摘発や罰則適用の強化など、最低賃金制度の実効性を高めること。
- 最低賃金制度の遵守に向け、最低賃金額はもとより制度の意義等も含めた周知徹底をはかること。その際は、都道府県内の事業者や労働者への効果的・効率的な周知の観点から、地方公共団体や労働組合を含む各種団体との連携をはかること。
- 最低賃金法が適用される労働者か否かを判断する際には、契約の名称ではなく、働き方の実態について徹底した調査の上、適切に判断すること。

(2) 最低賃金の改定額を踏まえた公契約の見直し

- 最低賃金の改定額を踏まえ、発注済みの公契約の金額を見直すよう、中央府省庁

および地方自治体に対して指導を強化すること。

5. 家内労働および最低工賃について

- 家内労働法第13条を踏まえ、最低賃金との均衡を考慮した最低工賃の決定に向け、地方審議会での当該産業労使による十分な協議が行われるよう、地方労働局への指導を徹底すること。
- 最低工賃新設・改正計画について、最低賃金の引上げ等の情勢に対し、より柔軟に対応するため、諮問サイクルのさらなる早期化を促すこと。

以 上

最低賃金に関する要望

2025 年 4 月 17 日
日 本 商 工 会 議 所
東 京 商 工 会 議 所
全 国 商 工 会 連 合 会
全国中小企業団体中央会

実質賃金の上昇を実現し、日本経済を再び安定的な成長軌道に乗せるためには、雇用の約 7 割（三大都市圏を除くと約 9 割）を支える中小企業・小規模事業者の自発的・持続的な賃上げが不可欠である。深刻な人手不足と物価高騰を背景に、中小企業・小規模事業者も懸命に賃上げに取り組んでいるが、業績改善を伴わない「防衛的な賃上げ」の割合は依然として高く、「賃上げ疲れ」との声も聞かれる。加えて、今般の米国の関税措置による受注減など、中小企業・小規模事業者の経営への影響も懸念される。

こうした中、最低賃金は 2 年連続で大幅な引上げとなり、中小企業・小規模事業者の経営に厳しい影響を与えている。また、政府が新たに掲げる「2020 年代中に全国加重平均 1,500 円」との目標についても、対応は極めて困難であり、設備投資や他の従業員の賃金抑制、さらには収益悪化による廃業・休業も検討せざるを得ない等の厳しい声が寄せられている。

法定三要素（生計費、賃金、企業の支払い能力）のうち生計費（物価）と賃金の上昇が続く中、ある程度の引上げは必要と考えるが、企業の経営実態を踏まえない引上げは、地方の産業・生活インフラを支える中小企業・小規模事業者の事業継続を脅かし、地域経済に深刻な影響を与え、地方創生の実現に支障を生じかねない。

こうした認識のもと、2025 年度の中央・地方における最低賃金審議にあたり、政府に対して下記の内容を要望する。

記

1. 最低賃金に関する政府方針を示す場合には、中小企業・小規模事業者を含む労使双方参加の場での議論を

政府が、経済財政運営の大きな方針を示す中で、目指すべき最低賃金の水準等に言及すること
は否定しない。しかしながら、最低賃金制度は、労働者の生活を保障するセーフティネットとして、赤字企業も含め強制力を持って適用されるものであり、これを賃上げ実現の政策的手段として用いることは適切でない。また、政府方針の検討に当たっては、中小企業・小規模事業者を含む労使双方の代表が参加する場で、経済情勢や企業の経営状況を十分に踏まえて議論すべきである。

2. 法定三要素に関するデータに基づく明確な根拠のもと、納得感のある審議決定を

中央最低賃金審議会では、2022年度の審議以降、公労使が三要素に関するデータを元に審議を重ね、各種統計を参照する形で目安額決定の根拠が明確に示されるなど、プロセスの適正化が一定程度図られてきた。こうした取組みが継続され、中央はもとより、地方においてもデータによる明確な根拠に基づく納得感のある審議決定が行われることを強く求める。

地方最低賃金審議会（以下、地賃）においては、中央が示す目安額や隣県との額差を過度に意識し、地域の経済実態を踏まえた議論がなされていないとの声も多く聞かれる。実態を踏まえない最低賃金の引上げは設備投資や全体の賃上げ抑制、雇用の喪失等につながり、却って地域経済の低迷を招く可能性も懸念される。

政府においては、各都道府県の労働局を通じ、地賃におけるデータに基づく納得感のある審議決定を徹底するとともに、参照すべき地域別の統計データの例示・提供などにより支援されたい。

3. 中小企業・小規模事業者が自発的・持続的に賃上げできる環境整備の推進を

中小企業・小規模事業者は、労働分配率が7～8割と高いことに加え、エネルギーコストや人件費などコスト増加分の価格転嫁が十分には進まず、賃上げ原資は乏しい。自発的かつ持続的な賃上げには、生産性向上などの自己変革による付加価値の増大に加え、労務費を含む価格転嫁の推進により、賃上げ原資を確保していく必要がある。

政府は、最低賃金引上げに対する主な支援策である「業務改善助成金」や「賃上げ促進税制」のほか、小規模事業者経営改善資金（マル経融資）の「賃上げ貸付利率特例制度」をはじめ、補助金・助成金などあらゆる政策を総動員して、生産性向上を伴う賃上げの取組みを後押しする支援策の拡充を図られたい。とりわけ、人手不足が顕著に厳しい産業分野への重点的な支援を措置されたい。

また、「パートナーシップ構築宣言」の拡大とともに、内閣官房と公正取引委員会が連名で公表した「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、中小企業組合による団体協約・組合協約を活用した取引条件の改善など、価格転嫁の実効性向上に向けた取組みにより、中小企業・小規模事業者が自発的・持続的に賃上げできる環境を整備されたい。併せて、「良いモノやサービスには適正な値が付く」という考え方を、消費者を含め社会で広く共有すべく、周知・啓発に取り組まれたい。

4. 中小企業・小規模事業者の人手不足につながる「年収の壁」問題の解消を

近年の最低賃金の大幅な引上げにより、非正規・パートタイム労働者が、いわゆる「年収の壁」を意識した就労調整を行うケースが増え、中小企業・小規模事業者の人手不足に拍車をかける結果となっている。現在進められている被用者保険制度の見直しにおいては、企業規模要件や5人以上規模の個人事業所の適用拡大が検討されているが、社会保障の全体的な改革を通じ解消を

図るとともに、「年収の壁」問題の根底にある第3号被保険者制度の将来的な廃止について、早急に国民の合意を得る努力が必要である。

併せて、年収の壁を意識しない働き方への支援施策について強化・拡充を図られたい。

5. 改定後の最低賃金に対応するための十分な準備期間の確保を

例年、地域別最低賃金は、各都道府県の地賃での改定決定後、ほとんどの都道府県で10月1日前後に発効するプロセスとなっている。最低賃金引上げの影響を受ける労働者が増える中、各企業は2か月程度で対応せざるを得ず、多くの中小企業から負担の声が聞かれている。また、年度途中での賃上げに伴う価格転嫁も容易ではなく、原資の確保に向けても各企業の十分な準備期間を確保することが必要である。こうした状況を踏まえ、改定後の最低賃金については、指定日発効等により全国的に年初めまたは年度初めの発効とすべきである。

6. 産業別に定める特定最低賃金制度の適切な運用を

特定の産業について、地域別最低賃金を上回る金額を設定する特定最低賃金については、都道府県ごとに適用されるものが現在223件ある。これらの改定および新設は、関係労使の申出に基づき最低賃金審議会の調査審議を経て決定されるが、2024年度においては、地域別最低賃金額を下回るにも関わらず改定されなかったものが89件あり、うち75件は3年以上にわたり見直しがなされていない。形骸化した特定最低賃金については速やかに見直しを図るべきである。

他方で例えば、各地域において成長が期待される産業分野について、賃金水準や企業の支払い能力の実態を反映した特定最低賃金額を定めることにより産業集積地の魅力向上を図りつつ、地域全体の最低賃金額については急激な引上げを抑えるなど、改めて、現下の地域経済や雇用の実情を踏まえた特定最低賃金の運用を検討することも一つの方策と考える。こうした考え方も参考に、特定最低賃金の運用やあり方について、各地域の労使のイニシアティブに基づく議論を促すべきである。

以上

昭和 34 年法律第 137 号 最低賃金法（抜粋）

（会長）

第 24 条 最低賃金審議会に会長を置く。

- 2 会長は、公益を代表する委員のうちから、委員が選挙する。
- 3 会長は、会務を総理する。
- 4 会長に事故があるときは、あらかじめ第 2 項の規定の例により選挙された者が会長の職務を代理する。

（専門部会等）

第 25 条 最低賃金審議会に、必要に応じ、一定の事業又は職業について専門の事項を調査審議させるため、専門部会を置くことができる。

- 2 最低賃金審議会は、最低賃金の決定又はその改正の決定について調査審議を求められたときは、専門部会を置かなければならない。
- 3 専門部会は、政令で定めるところにより、関係労働者を代表する委員、関係使用者を代表する委員及び公益を代表する委員各同数をもつて組織する。
- 4 第 23 条第 1 項及び第 4 項並びに前条の規定は、専門部会について準用する。
- 5 最低賃金審議会は、最低賃金の決定又はその改正若しくは廃止の決定について調査審議を行う場合においては、厚生労働省令で定めるところにより、関係労働者及び関係使用者の意見を聴くものとする。
- 6 最低賃金審議会は、前項の規定によるほか、審議に際し必要と認める場合においては、関係労働者、関係使用者その他の関係者の意見をきくものとする。