

資料 1 一覧

- ① 資料No. 4_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
- ② 最低賃金・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
- ③ 最低賃金引き上げに伴う支援・後押しを強化しています
- ④ 令和 7 年度賃金引き上げ支援施策パッケージ
- ⑤ 最低賃金の引上げに関する支援の拡充
- ⑥ 9 月 5 日から対象事業所を拡充 令和 7 年度業務改善助成金を一部変更します
- ⑦ 令和 7 年度業務改善助成金のご案内
- ⑧ 令和 7 年度業務改善助成金の一部変更のお知らせ
- ⑨ 最低賃金引上げに向けた経済産業省の中小・小規模企業への支援策
- ⑩ ものづくり補助金
- ⑪ IT 導入補助金
- ⑫ 中小企業省力化投資補助金（一般型）
- ⑬ 熊本県で実施する生産性向上や賃金引上げを行う企業に対する支援策
- ⑭ 官公需法に基づく「令和 7 年度中小企業者に関する国等の契約の基本方針」について
- ⑮ 令和 7 年度中小企業者に関する国等の契約の基本方針（令和 7 年 4 月 22 日閣議決定）
- ⑯ 下請代金支払遅延等防止法及び下請中小企業振興法の一部を改正する法律
- ⑰ 2026 年 1 月から「下請法」は「取適法」へ！

- ⑮ 価格転嫁の円滑化に関する協定書（延長版）
- ⑯ いわゆる「年収の壁」対策
- ⑰ 「年収の壁・支援強化パッケージ」
- ⑱ キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」
- ㉑ キャリアアップ助成金「短時間労働者労働時間延長支援コース」
- ㉒ 年金制度改革の全体像

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

＜関係部分抜粋＞

I. 賃上げと投資がけん引する成長型経済の実現

1. 成長型経済の起点となる実質賃金 1%上昇のノルムの定着

賃上げこそが成長戦略の要である。

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

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

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

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

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

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

2. デフレ時代に固定化されたあらゆる制度の見直し

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

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

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

（略）

Ⅱ. 中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画の推進

賃上げこそが成長戦略の要である。

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

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

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

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

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

～国・自治体・業種ごとの価格転嫁状況の徹底的な可視化と改善～

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

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

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

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

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

～地域で活躍する人材の育成と処遇改善～

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

～地方創生のための地方での賃上げ環境整備の後押し～

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

1. 官公需も含めた価格転嫁・取引適正化

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

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

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

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

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

（１）官公需における価格転嫁策の強化

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

① 労務費等の価格転嫁の徹底

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

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

取り分け、義務的経費の物価上昇対応分については、概算要求段階を含む予算編成過程において的確な対応を行う。国立大学法人運営費交付金についても、現場の実情を踏まえて適切に対応する。自治体の財政負担については、的確に地方財政計画に計上し、その上で、適切に地方財政措置を実施するとともに、年度途中の対応のための重点支援地方交付金については、必要な事業者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。

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

また、自治体における両制度の導入状況について、一覧性を持って可視化する。

工事関係での速やかな導入の徹底に加え、工事契約以外の請負契約にも拡大する。

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

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

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

④ 的確な発注のための具体的な取組

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

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

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

あわせて、各分野の様々な課題に真摯に向き合い、的確な対応を進める。

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

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

（２）労務費等の価格転嫁の更なる推進

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

① 中小受託取引適正化法の執行強化のための体制強化と対応厳格化

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

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

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

② パートナーシップ構築宣言の更なる拡大と実効性確保

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

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

への徹底

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

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

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

⑤ 官民でのデフレマインドの払拭

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

（３）中小企業・小規模事業者の知的財産の保護の強化

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

2. サービス業を中心とした中小企業・小規模事業者の生産性向上

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

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

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

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

(1) 業種別の「省力化投資促進プラン」の実行

サービス業を中心に、最低賃金引上げの影響を大きく受ける、人手不足が取り分け深刻と考えられる 12 業種（飲食業、宿泊業、小売業、生活関連サービス業（理容業、美容業、クリーニング業、冠婚葬祭業）、その他サービス業（自動車整備業、ビルメンテナンス業）、製造業、運輸業、建設業、医療、介護・福祉、保育、農林水産業）については、その生産性を向上させる必要性が一層高いことに鑑み、各業所管省庁において、官民での取組の目標と具体策を「省力化投資促進プラン」として公表する。

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

（３）12 業種における省力化投資の具体策

①飲食業

i) 目標

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

ii) 課題と省力化事例

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

iii) 省力化促進策

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

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

iv) サポート体制

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

v) 主な KPI

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

②宿泊業

i) 目標

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

ii) 課題と省力化事例

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

iii) 省力化促進策

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

iv) サポート体制

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

v) 主な KPI

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

③小売業

i) 目標

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

ii) 課題と省力化事例

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

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

iii) 省力化促進策

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

iv) サポート体制

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

v) 主な KPI

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

④生活関連サービス業（理容業、美容業、クリーニング業、冠婚葬祭業）

i) 目標

生活関連サービス業のうち、理容業、美容業、クリーニング業の労働生産性を 2029 年度までに 29%向上し、冠婚葬祭業の労働生産性を 2029 年度までに 24%向上することを目指す（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く、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、現場作業員やパート従事者の出退勤を効率的に管理する勤怠管理システムの導入が有効である。

iii) 省力化促進策

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

iv) サポート体制

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

v) 主な KPI

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

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

⑥製造業

i) 目標

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

ii) 課題と省力化事例

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

率化などの省力化の優良事例がある。

iii) 省力化促進策

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

iv) サポート体制

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

v) 主な KPI

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

⑦運輸業

i) 目標

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

ii) 課題と省力化事例

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

iii) 省力化促進策

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

iv) サポート体制

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

v) 主な KPI

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

⑧建設業

i) 目標

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

ii) 課題と省力化事例

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

iii) 省力化促進策

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

iv) サポート体制

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

v) 主な KPI

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

⑨医療

i) 目標

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

ii) 課題と省力化事例

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

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

iii) 省力化促進策

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

iv) サポート体制

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

v) 主な KPI

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

⑩介護・福祉

i) 目標

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

ii) 課題と省力化事例

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

iii) 省力化促進策

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

iv) サポート体制

施策の事業者への周知及び省力化に取り組む事業者のサポート体制について、各都

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

v) 主な KPI

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

⑪保育

i) 目標

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

ii) 課題と省力化事例

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

iii) 省力化促進策

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

iv) サポート体制

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

v) 主な KPI

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

⑫農林水産業

i) 目標

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

ii) 課題と省力化事例

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

iii) 省力化促進策

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

iv) サポート体制

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

v) 主な KPI

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

(4) 成長志向の中小企業・小規模事業者の挑戦支援

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

①成長志向の中小企業・小規模事業者の恒常的創出に向けたエコシステムの創出

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

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

②成長志向の中小企業・小規模事業者へのソフトインフラ構築

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

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

③新たな成長加速マッチングサービスの普及

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

(５) 地域の中小企業・小規模事業者における人材の確保

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

①地域の経営人材のマッチング機能の強化

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

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

あわせて、地方自治体による地域企業の人材マッチングの取組を促進する。

②地方自治体・農協・地域金融機関の職員の副業・兼業の推進

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

③地域内での人事・採用機能や専門人材の共有化

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

④人手不足分野における人材確保支援の強化や副業・兼業のマッチング推進

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

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

⑤商工会・商工会議所における経営支援体制の強化

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

3. 事業承継・M&A等の中小企業・小規模事業者の経営基盤の強化

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

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

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

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

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

（１）M&A の売手側の経営者に対する支援策の強化

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

①M&A 後の不安を解消するスキームの普及

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

②経営者の再チャレンジに対する支援の拡充

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

③中小企業・小規模事業者の M&A 市場における取引相場の醸成

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

④全国各地での事業承継・M&A キャラバン（仮称）の実施

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

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

⑤実質的な財務状況の把握の促進

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

⑥事業承継・引継ぎ支援センターの周知・広報

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

（２）経営者から信頼される官民の M&A 支援機能の強化

経営者からするとふだんの経営に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に鑑み、中小企業庁、金融庁、財務省とで連携し、上記３要件を満たす経営を中小企業・小規模事業者の経営者に対して推進し、経営者保証に依存しない融資慣行の確立を進めていく。

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

4. 地域で活躍する人材の育成と処遇改善

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

（１）アドバンスト・エッセンシャルワーカーの育成

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

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

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

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

（２）ＡＩ等の技術の進展に応じた幅広い労働者のリ・スキリング

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

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

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

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

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

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

（３）社内外のスキル・賃金水準の可視化と効果的な情報提供

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

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

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

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

（４）医療・介護・保育・福祉等の現場での公定価格の引上げ

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

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

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

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

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

5. 最低賃金の引上げ

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

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

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

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

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

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

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

(略)

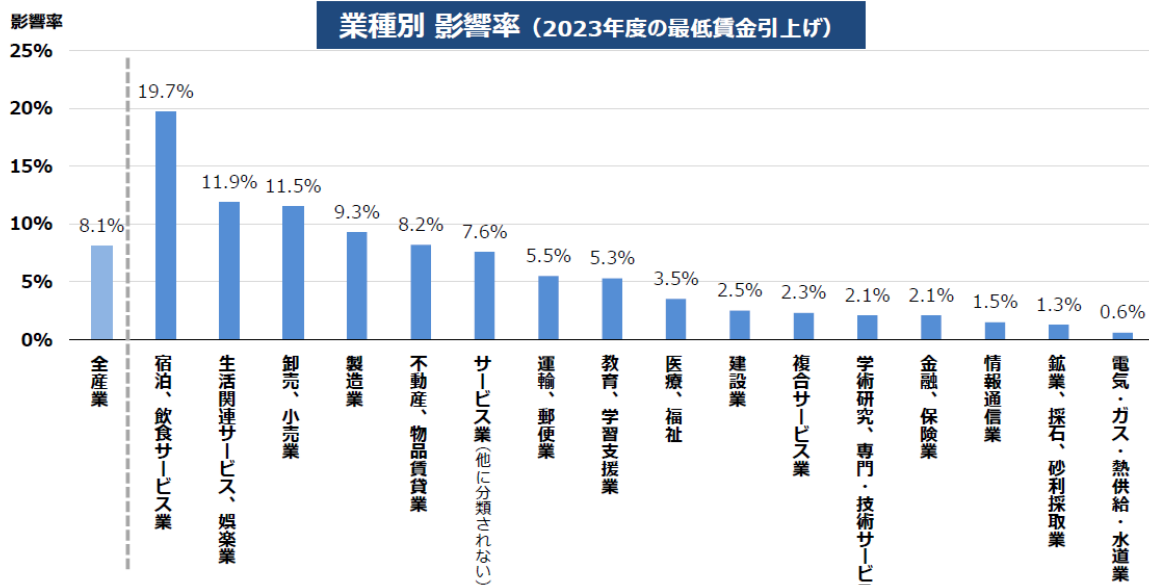
新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2025 年改訂版 基礎資料

<関係部分抜粋>

(略)

業種別 最低賃金の影響率

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



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

(略)

海外の最低賃金における指標

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

EU指令（「適正な最低賃金に関する指令」）

※ 2022年10月制定、同年11月施行。

4. Member States shall use indicative reference values to guide their assessment of **adequacy of statutory minimum wages**. To that end, **they may use** indicative reference values commonly used at international level such as **60% of the gross median wage and 50% of the gross average wage**, and/or indicative reference values used at national level.

4. 加盟国は、**法定最低賃金の適正性**を評価するための指標として、指標的な参照値を使用しなければならない。そのため、**加盟国は、国際的に一般的に使用されている指標的参照値、例えば、賃金の中央値の60%や賃金の平均値の50%、及び/又は、国内レベルで使用されている指標的参考値を使用することができる。**

(略)

最低賃金・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

1. 賃金引上げに関する支援

① 業務改善助成金

問い合わせ先

- ・業務改善助成金コールセンター
0120-366-440（平日 9:00～17:00）
- ・都道府県労働局雇用環境・均等部（室）



事業場内で最も低い時間給（事業場内最低賃金）を一定額以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等（機械設備の導入、人材育成・教育訓練や国家資格者によるコンサルティング）を行う中小企業・小規模事業者、その設備投資等に要した費用の一部を助成する制度です。一定の要件を満たすと、助成上限額・助成対象経費の特例的な拡充が受けられます。

② キャリアアップ助成金

問い合わせ先

- ・都道府県労働局又はハローワーク



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、正社員転換、賃金引上げ等の処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成します。なお、キャリアアップ助成金については、徹底が求められている同一労働同一賃金に取り組む際やいわゆる「年収の壁」を意識した働き方への対応に取り組む際にも活用することができます。

③ 中小企業向け賃上げ促進税制

問い合わせ先

- ・中小企業税制サポートセンター



青色申告書を提出している中小企業者等が、一定の要件を満たした上で賃金引上げを行った場合、その増加額の一定割合を法人税額（個人事業主は所得税額）から控除できる制度です。

④ 企業活力強化貸付（働き方改革推進支援資金）

問い合わせ先

- ・日本政策金融公庫
0120-154-505



事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者に対して、設備資金や運転資金を低金利で融資します。

⑤ 賃上げ貸付利率特例制度

問い合わせ先 日本政策金融公庫 0120-154-505

公庫の融資を受ける際、従業員の賃上げに取り組む中小企業・小規模事業者に対して、融資後2年間、利率を0.5%控除します。



2. 生産性向上に関する支援

⑥ 固定資産税の特例措置

問い合わせ先

- <先端設備等導入計画の作成等について>
- ・先端設備等の導入先の市区町村
- <税制について>
- ・中小企業税制サポートセンター
03-6281-9821（平日 9:30～12:00、13:00～17:00）



中小企業等経営強化法に基づき、市町村から認定を受けた「先端設備等導入計画」に基づき取得した設備に対して、地方税法において償却資産に係る固定資産税の特例措置を講じること、設備投資による生産性向上や賃上げに取り組む事業者を後押しします。

⑧ 中小企業経営強化税制

問い合わせ先

- ・中小企業税制サポートセンター
03-6281-9821
（平日 9:30～12:00、13:00～17:00）



中小企業等経営強化法に基づいて、経営力向上計画を作成し、主務大臣の認定を受け、計画に記載されている一定の設備を新規取得等して指定事業の用に供した場合、即時償却または取得価額の10%（資本金3,000万円超1億円以下の法人は7%）の税額控除を選択適用することができます。

⑦ 中小企業等経営強化法（経営力向上計画）

問い合わせ先

- ・中小企業税制サポートセンター
03-6281-9821
（平日 9:30～12:00、13:00～17:00）



中小企業・小規模事業者等による経営力向上に関する取組を支援します。事業者は事業分野指針等に沿って「経営力向上計画」を作成し、国の認定を受けることができます。認定された事業者は、税制や金融支援等の措置を受けることができます。

⑨ 中小企業省力化投資補助金

問い合わせ先

- ・中小企業省力化投資補助事業コールセンター
0570-099-660（9:30～17:30／月曜～金曜
（土・日・祝日除く））



人手不足に悩む中小企業等に対して、カタログから選ぶように簡易で即効性ある省力化投資を支援する「カタログ注文型」と、事業内容に合わせて多様な設備やシステムが導入できる「一般型」により、省力化投資を後押しします。

⑩中小企業成長加速化補助金

問い合わせ先 中小企業成長加速化補助金事務局 0570-07-4153、03-4446-4307(IP 電話等からのお問い合わせ)

賃上げへの貢献、輸出による外需獲得、域内の仕入による地域経済への波及効果が大きい売上高 100 億円超を目指して行う大胆な投資を支援します。



⑪ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金

問い合わせ先

・ものづくり補助金事務局サポートセンター
050-3821-7013 (10:00~17:00 土日祝日及び 12/29~1/3 を除く)



中小企業・小規模事業者等の生産性向上に資する革新的な新製品・新サービスの開発や、海外需要開拓等を行う事業のために必要な設備投資・システム構築等を支援します。

⑬事業承継・M&A 補助金

問い合わせ先 (補助金事務局)

・専門家活用枠/廃業・再チャレンジ枠
050-3145-3812
・事業承継促進枠 050-3192-6274
・PMI 推進枠 050-3192-6228



事業承継前の設備投資等にかかる取組、M&A 時の仲介・フィナンシャルアドバイザー等の専門家の活用、M&A 後の PMI にかかる専門家の活用や設備投資の取組、再チャレンジを伴う廃業に係る取組等を支援します。

3. 下請取引の改善・新たな取引先の開拓に関する支援

⑮下請適正取引等の推進のためのガイドライン

問い合わせ先

・中小企業庁取引課 03-3501-1669



親事業者と下請事業者との望ましい取引関係を構築するために、業種別の下請適正取引等の推進のためのガイドライン（下請ガイドライン）を策定しています。

⑰労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針

問い合わせ先

・公正取引委員会事務局経済取引局取引部
企業取引課 優越的地位濫用未然防止対策
調査室 03-3581-3378



労務費の上昇を取引価格に適切に転嫁し、中小企業が賃上げの原資を確保できるようにするため、発注差・受注者がとるべき行動指針・取組事例をまとめています。

⑲官公需情報ポータルサイト

問い合わせ先 中小企業庁取引課 03-3501-1669

国や独立行政法人、都道府県、市町村等がホームページ上に掲載している入札情報を収集し、掲載しています。



⑫サービス等生産性向上 IT 導入支援事業費補助金

問い合わせ先

・サービス等生産性向上 IT 導入支援事業事務局
0570-666-376



中小企業・小規模事業者等の労働生産性の向上を目的として、業務効率化や DX 等に向けた IT ツール（ソフトウェア、サービス等）の導入を支援します。

⑭小規模事業者持続化補助金

問い合わせ先

＜商工会の管轄地域で事業を営む方＞
・商工会地区事務局 問合せ先は URL 参照
https://www.jizokukanb.com/jizokuka_r6h/
＜商工会議所の管轄地域で事業を営む方＞
・商工会議所地区事務局 03-6634-9307
<https://r6.jizokukahojokin.info/>



商工会地区



商工会議所地区

小規模事業者が経営計画を作成し、その計画に沿って行う販路開拓等の取組を支援します。

⑯パートナーシップ構築宣言

問い合わせ先

＜「宣言」の内容について＞
・中小企業庁企画課 03-3501-1669
＜「宣言」の提出・掲載について＞
（公財）全国中小企業振興機関協会
03-5541-6688



受託中小企業振興法における「振興基準」を遵守することを明記し宣言することで、発注者側による受注者側への「取引条件のしわ寄せ」防止を促し、取引の適正化を後押ししています。また、宣言した企業の取組を「見える化」するため、「宣言」をポータルサイトに掲載しています。

⑱官公需法に基づく「中小企業者に関する国等の契約の基本方針」

問い合わせ先

・中小企業庁取引課 03-3501-1669



「中小企業者に関する国等の契約の基本方針」において、最低賃金額の改定に伴う契約金額の見直しについて定めています。

4. 資金繰りに関する支援

⑳セーフティネット貸付制度

問い合わせ先

- ・日本政策金融公庫（日本公庫）
0120-154-505
- ・沖縄振興開発金融公庫（沖縄公庫）
098-941-1795



一時的に売上減少等業況が悪化しているものの、中長期的には回復が見込まれる中小企業・小規模事業者であればご利用いただくことが可能です。

㉑小規模事業者経営改善資金融資制度

（マル経融資）

問い合わせ先

- ・事業所の所在する地区の商工会・商工会議所
- ・日本政策金融公庫（沖縄振興開発金融公庫）の本支店



小規模事業者に対して、経営改善のための資金を無担保・無保証人・低金利で融資します。

5. その他、雇用（人材育成）に関する支援

㉒地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）

問い合わせ先

- ・都道府県労働局又はハローワーク



雇用情勢が厳しい地域等において、事業所を設置・整備し、その地域に居住する求職者等を雇い入れた事業主に助成します。

㉓人材確保等支援助成金

問い合わせ先

- ・都道府県労働局又はハローワーク



事業主や事業協同組合等が、魅力ある職場づくりのために、労働環境の向上等の取組により従業員の職場定着の促進等を図った場合に助成します。

雇用管理制度・雇用環境整備助成コース、テレワークコース：5%以上の賃上げを行った場合は支給額に加算されます。

㉔人材開発支援助成金

問い合わせ先

- ・都道府県労働局又はハローワーク



従業員に対して計画に沿って訓練を実施した場合や、教育訓練休暇等制度を導入し、その制度を従業員に適用した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部などを助成します。

㉕建設事業主等に対する助成金

問い合わせ先

- ・都道府県労働局又はハローワーク



中小建設事業主等が建設労働者の雇用の改善、技能の向上等の取組を行う場合に、人材開発支援助成金、人材確保等支援助成金、トライアル雇用助成金の一部コースで助成を行います。

㉖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）

問い合わせ先

- ・都道府県労働局又はハローワーク



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）する特定求職者雇用開発助成金について、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い入れ、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倍の助成金を支給します。

㉗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）

問い合わせ先

- ・都道府県労働局又はハローワーク



雇入れ支援コース

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。

中途採用拡大コース

②⑧産業雇用安定助成金

(スキルアップ支援コース)

問い合わせ先

・都道府県労働局又はハローワーク



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

②⑨働き方改革推進支援助成金

問い合わせ先

・都道府県労働局雇用環境・均等部(室)



労働時間削減や年次有給休暇等の取得促進、勤務間インターバルの導入に向けた環境整備を目的として、外部専門家によるコンサルティング、労務管理用機器等の導入等を実施した場合にコースに応じた上限額を助成します。賃上げ額(3%~7%以上)に応じて助成上限額の加算もあります。

6. 相談窓口

③⑩よろず支援拠点

問い合わせ先

・各都道府県のよろず支援拠点



中小企業・小規模事業者等が抱える様々な経営課題に無料で相談対応するワンストップ窓口として、各都道府県に「よろず支援拠点」を設置しています。

③⑪下請かけこみ寺

問い合わせ先

・(公財)全国中小企業振興機関協会
・各都道府県の下請かけこみ寺
0120-418-618



中小企業・小規模事業者の皆さんが抱える取引上の悩み相談を受け付けております。問題解決に向けて、相談員や弁護士がアドバイスを行います。

③⑫働き方改革推進支援センター

問い合わせ先

・全国の働き方改革推進支援センター



全国47都道府県に設置されている「働き方改革推進支援センター」では、中小企業・小規模事業者等の皆さまの働き方改革の取組を支援することを目的として、労務管理等の専門家が無料で、時間外労働の上限規制や同一労働同一賃金、賃金引上げ、その他働き方改革を広く支援する取組に関する個別相談やコンサルティング等を実施しています。ぜひご利用ください。

③⑬中小企業向け補助金・総合支援サイト「ミラサポ plus」

問い合わせ先

・ミラサポ plus コールセンター
050-5370-4340



中小企業・小規模事業者の皆さまを対象とした様々な支援施策(制度)をより「使ってもらう」ことを目指した中小企業・小規模事業者向け補助金・総合支援サイトです。支援制度等の活用事例を簡単に検索でき、電子申請までサポートします。

各都道府県労働局の問い合わせ先

厚生労働省HP 都道府県労働局(労働基準監督署、公共職業安定所)所在地一覧
<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/index.html>



厚生労働省では、事業主の皆さまの賃上げを支援しています

厚生労働省 「賃上げ」支援助成金パッケージのご紹介はこちらをチェック
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/package_00007.html



最低賃金引き上げを受けて賃上げに取り組む皆様へ

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・後押しを強化しています

助成金と補助金を組み合わせてご利用いただくことも可能です

賃金引き上げに向けて、是非ご利用ください

※同一の補助対象(設備等)に対する重複利用は不可

業務改善助成金

事業場内で最も低い時間給を一定額以上引き上げ、生産性向上等に資する設備投資等を行った場合に、設備投資等にかかった費用の一部が助成されます。

キャリアアップ助成金

賃金規定等を改定し、非正規雇用労働者の基本給を3%以上賃上げする場合に、キャリアアップ助成金の「賃金規定等改定コース」が利用できます。

※最低賃金の改定に伴う賃金規定等の改定をした場合も対象になります。

IT導入補助金、ものづくり補助金、 省力化投資補助金(一般型)

最低賃金近傍で働く雇用者を多く抱える事業者の皆様には、補助率を2/3に引き上げ、優先的に採択します。

※一定の賃上げを実施した事業者の皆様も優先的に採択します。

詳しくは次のページで

本紙は最低賃金引き上げの影響を受けた事業者様向けに厚生労働省の支援策と経済産業省・中小企業庁の補助事業、賃上げを後押しするその他施策をご紹介します。具体的な情報についてはホームページ等でご確認ください。

業務改善助成金

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、その費用の一部を助成する制度です。

拡充!

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

<補助上限> 30万円～600万円

<助成率> 3/4 ～ 4/5

<助成対象経費の例> 機器・設備の導入: POSレジシステム導入による在庫管理の短縮

経営コンサルティング: 国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し

その他: 顧客管理情報のシステム化

詳しくはこちら



申請先 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

問合せ先 業務改善助成金コールセンター: 0120-366-440(受付時間 平日 9:00～17:00)

キャリアアップ助成金

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正社員転換、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成します。

<対象となる方>

雇用保険適用事業所ごとに「キャリアアップ計画」を作成し、その計画に基づき、右の①～⑦までのいずれかを実施した事業主。

①正社員化コース

④賃金規定等共通化コース

②障害者正社員化コース

⑤賞与・退職金制度導入コース

③賃金規定等改定コース

⑥社会保険適用時処遇改善コース

⑦短時間労働者労働時間延長支援コース

<支援内容> ※賃金規定等改定コースの場合
有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用した事業主に対して、右記の額の助成を行います。

3%以上4%未満

4万円

5%以上6%未満

6万5,000円

4%以上5%未満

5万円

6%以上

7万円

詳しくはこちら



問合せ先 都道府県労働局

※助成額は令和7年度の内容です

IT導入補助金

業務の効率化やDXの推進、セキュリティ対策のための ITツール等の導入を支援します。

拡充!

- 最低賃金引上げ特例を「改定後の地域別最低賃金未満」に拡充し、該当事業者に
対する加点も実施。
- 事業場内最低賃金を一定額(※)以上引き上げた事業者に対する加点も新設。
※令和7年度最低賃金改定において示された全国目安

詳しくはこちら



問合せ先 サービス等生産性向上IT導入支援事業コールセンター:
0570-666-376

補助上限: 最大450万円

補助率: 1/2～4/5

中小企業省力化投資補助金(一般型) ものづくり補助金

人手不足に悩む中小企業等に対して、事業内容に合わせて多様な設備やシステムが導入により、省力化投資を後押しします。

拡充!

- 最低賃金引上げ特例を「改定後の地域別最低賃金未満」に拡充し、該当事業者に
対する加点も実施。
- 事業場内最低賃金を一定額(※)以上引き上げた事業者に対する加点も新設。
※令和7年度最低賃金改定において示された全国目安

補助上限: 最大1億円 ※従業員数による
補助率: 1/3～2/3

詳しくはこちら



問合せ先 中小企業省力化投資補助
事業 コールセンター:
0570-099-660

生産性向上に資する革新的な新製品・新サービス開発を行う中小企業等の設備投資等を支援します。

拡充!

- 最低賃金引上げ特例を「改定後の地域別最低賃金未満」に拡充し、該当事業者に
対する加点も実施。
- 事業場内最低賃金を一定額(※)以上引き上げた事業者に対する加点も新設。
※令和7年度最低賃金改定において示された全国目安

補助上限: 最大4,000万円

補助率: 1/2～2/3

詳しくはこちら



問合せ先

ものづくり補助金事務局サポート
センター: 050-3821-7013

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。

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	25～500万円	6～360万円(※2)
勤務間インターバル導入コース	50～120万円	

(※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)

詳しくはこちら



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。

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

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

詳しくはこちら



人材確保等支援助成金

人材確保のために雇用管理改善につながる制度等の導入や雇用環境の整備により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

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

(※1)括弧内の金額は、5%以上の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)。

詳しくはこちら



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)

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)

産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

小規模事業者持続化補助金

地域の雇用や産業を支える小規模事業者等の生産性向上と持続的発展を図ることを目的とし、持続的な経営に向けた経営計画に基づく販路開拓等の取組を支援します。

一般型・通常枠

補助上限:50万円(賃金引上げ特例:150万上乘せ)

補助率:2/3(賃金引上げ特例:赤字事業者は3/4)

問合せ先

<一般型・通常枠>

商工会地区補助金事務局HP

商工会議所地区補助金事務局HP

電話番号:03-6634-9307

詳しくはこちら



商工会地区



商工会議所地区

適正取引支援サイト

「中小受託取引適正化法(下請法)」や「価格交渉に関する講習会の案内、下請取引や価格交渉・価格転嫁に関する相談窓口の紹介、取引環境改善に向けた各種施策の紹介など、取引先との理想的な関係構築をサポートするためのコンテンツを提供しています。

詳しくはこちら



賃上げ促進税制

事業者が一定率以上の賃上げを実施した場合に、賃上げ額の一部を法人税などから税額控除できる制度です。

【令和6年4月1日以降に開始する事業年度に適用を受けたい場合】

全企業・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

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

詳しくはこちら



成長加速化補助金

賃上げへの貢献、輸出による外需獲得、域内の仕入による地域経済への波及効果が大きい売上高100億円超を目指す中小企業の大膽な投資を支援します。

補助上限:最大5億円

補助率:1/2

要件:100億宣言を行っていること

投資額1億以上 他

詳しくはこちら



働き方改革や経営改善に向けた相談先

働き方改革推進支援センター

相談支援

コンサルティング

セミナー開催

労務管理等の専門家が
企業の「働き方改革」や賃金引き上げなどを無料で支援します！

- ◆ 専門家が来所・電話・メールによる相談を承ります。
- ◆ 専門家が企業への訪問、またはオンラインによるコンサルティングを実施します。
- ◆ 企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関する、働き方改革セミナーを開催しています。

詳しくはこちら



問合せ先 各都道府県の働き方改革推進支援センター

よろず支援拠点

中小企業・小規模事業者等が抱える経営課題に無料で相談対応します！

- ◆ 売上拡大や、資金繰り・事業再生等に関する経営改善等の経営相談に対応します。
- ◆ 地域の支援機関とのネットワークを活用して、経営課題に応じた的確な支援機関等を紹介します。

問合せ先

詳しくはこちら

各都道府県のよろず支援拠点



下請かけこみ寺

中小企業・小規模事業者等が抱える取引上のトラブルを専門の相談員や弁護士が解決に向けてサポートします。

全都道府県に設置

電話での御相談、
オンラインでの御相談、
対面での御相談が可能です！

- ◆ 相談無料
- ◆ 秘密厳守
- ◆ 匿名相談可能

問合せ先

詳しくはこちら

フリーダイヤル:0120-418-618
※お近くの「下請かけこみ寺」につながります。



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 (40万円)
②諸手当等制度	
③人事評価制度	
④職場活性化制度	25万円 (20万円)
⑤健康づくり制度	
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

(※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)		
		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	支給額（1人当たり）	加算措置等／加算額
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	支給額（1人当たり） 【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】 40万円 （30万円） 20万円 （15万円） ※ 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	加算措置等／加算額 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）	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）
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	①3%以上4%未満： 4万円 （2.6万円） ②4%以上5%未満： 5万円 （3.3万円） ③5%以上6%未満： 6.5万円 （4.3万円） ④6%以上： 7万円 （4.6万円） 上限人数：100人	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）	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）
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	社会保険適用時処遇改善コース (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。



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）



障害者正社員化コース
パンフレット



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う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。

業務として労働時間内に
訓練を受けさせたい

早速活用して
みよう！！

休日等に労働者が自発的に
訓練を受講するのを応援したい

人材育成支援コース



パンフレット

人への投資促進コース



人への投資促進コース
パンフレット

事業展開等リスクリ
ング支援コース



事業展開等リスクリ
ング支援コースパンフレット
経費負担

休暇等

人への投資促進コース

教育訓練休暇等付与コース

デジタル/成長分野

IT分野未経験

1日数時間なら社内でeラーニング
訓練を受けさせることができる

事業展開/企業内のDX化・GX化 など

- ①企業において事業展開を行うにあたり、新たな分野で必要となる専門的な知識及び技能の習得をさせるための訓練
- ②事業展開は行わないが企業内のDX化やGX化を進めるにあたり、関連する業務に従事させる上で必要となる専門的な知識及び技能を習得させるための訓練

高度デジタル人材育成訓練/成長分野等人材訓練
高度デジタル人材育成のための訓練や大学院での訓練

※パンフレット P8～P10

経費助成率
最大**75%**
賃金助成あり

情報技術分野認定実習併用職業訓練
OFF-JTとOJTを効果的に組み合わせた訓練として
大臣認定を受けたIT分野未経験者に対する訓練

※パンフレット P11～P17

経費助成率
最大**60%**
賃金助成
OJT実施助成あり

定額制訓練
多様な訓練の選択・実施を可能とする
サブスクリプション型の研修サービスによる訓練

※パンフレット P18～P21

経費助成率
最大**60%**

最大75%の経費助成や
訓練期間中の賃金助成が
受けられます！



自発的職業能力開発訓練
労働者が自発的に受講した訓練費用を負担する事業主
への助成

※パンフレット P22～P23

経費助成率
45%

長期教育訓練休暇等制度
働きながら訓練を受講するための長期休暇制度や
短時間勤務等制度を導入する事業主への助成

※パンフレット P24～P27

制度導入経費
20万円
賃金助成 1時間あたり960円
(合計30日以上長期教育訓
練休暇付与の場合)

3年間に5日以上取得が可能な有給の教育訓練休暇
制度を導入し、実際に適用した事業主への助成

お問い合わせ先:

熊本労働局職業 職業対策課 助成金センター

096-312-0086

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化を図る。

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、デジタル計画・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 ※（ ）内は中小企業以外
<OFF-JT>
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。

【参考】

賃上げに取り組む経営者の皆様へ

～政府は、賃上げに取り組む企業・個人事業主を応援します～

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。

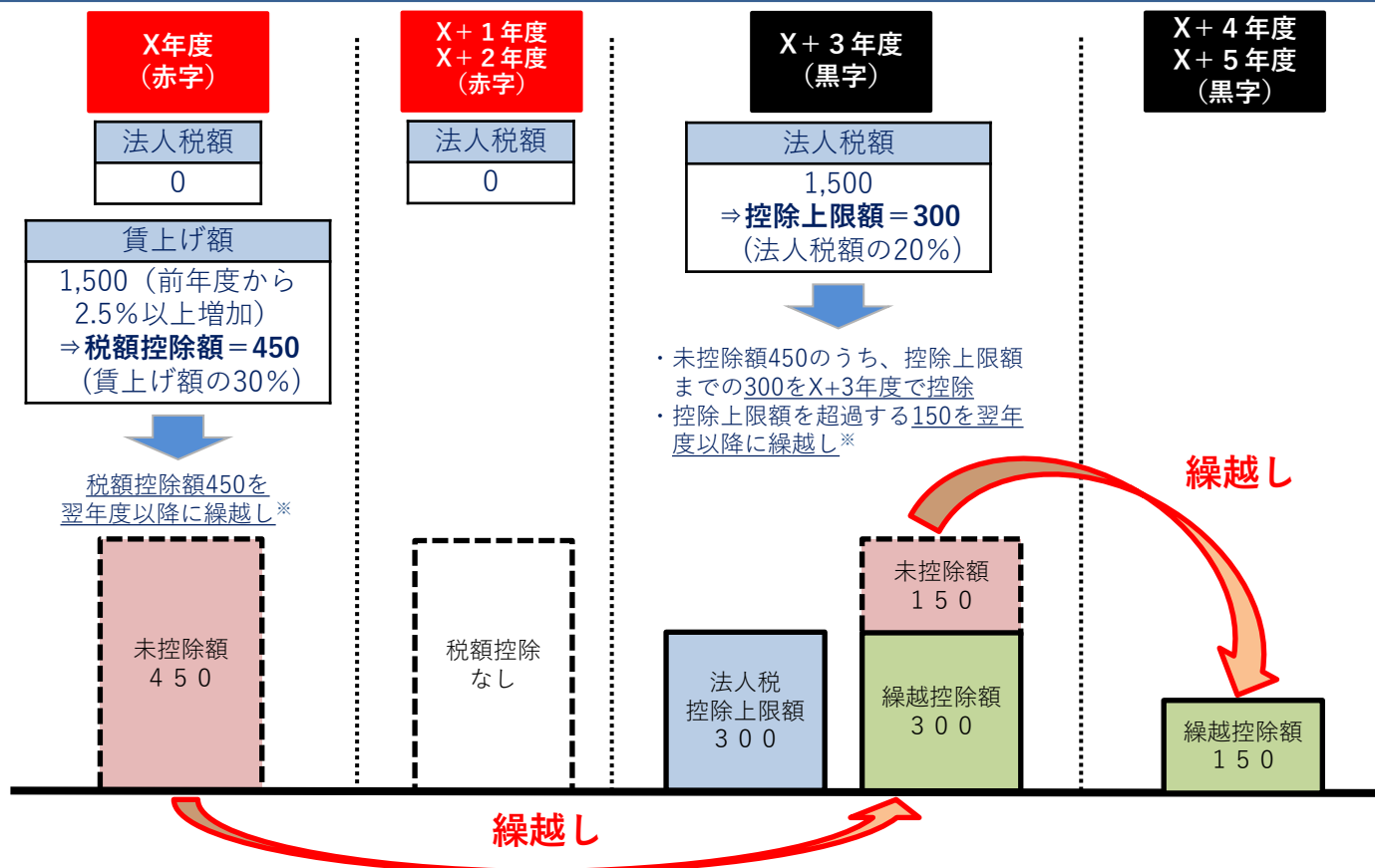
※5 資本金10億円以上かつ従業員数1,000人以上の企業は、マルチステークホルダー方針の公表及びその旨の届出が必要。

※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。



本紙内容は令和5年12月の政府決定時点のもので、今後の国会審議等を踏まえて施策内容が変更となる可能性があります。
詳細については、租税特別措置法等が成立し制度内容が確定し次第、令和6年5月頃を目途にHP（右記QRコード）に公表します。

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、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情報

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
支援情報総合マニュアル

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・
後押しを強化しています。

賃上げに取り組む経営者の皆様へ
～政府は、賃上げに取り組む
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



「中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画」 の一環としての最低賃金の引上げに関する支援の拡充

2025年9月

内閣官房新しい資本主義実現本部事務局

厚生労働省

経済産業省

1. ①業務改善助成金の対象となる事業者の拡大等

概要

事業場内最低賃金を引き上げ、設備投資等を行う中小企業に対し、その費用の一部を助成。

より多くの中小企業が活用できるよう、業務改善助成金の対象事業者の範囲を拡充。

具体的には、事業場内最低賃金が、改定後の地域別最低賃金未満までの事業者が、地域別最低賃金の改定日の前日までに、賃金を引き上げる場合も、助成を受けることを可能とする。

事業の詳細はこちら

【上限等】 上限:30～600万円(賃金引上額・人数が多いほど大)

【助成率】 3/4(事業場内最低賃金が1,000円以上)又は4/5(事業場内最低賃金が1,000円未満)

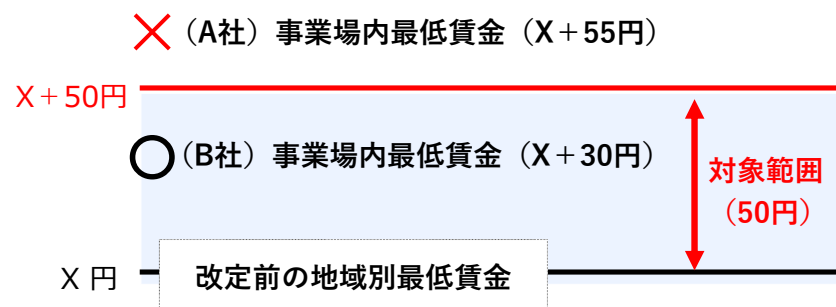


1) 対象事業者の拡大

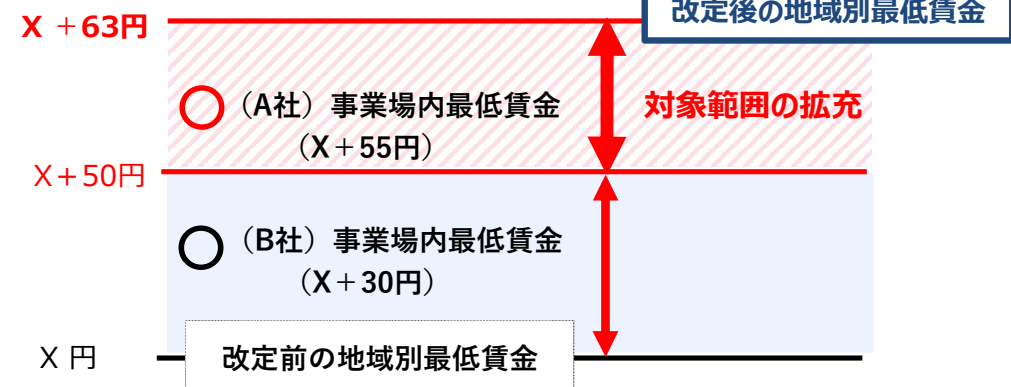
現行 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内の事業者が対象

拡充 事業場内最低賃金が改定後の地域別最低賃金未満までの事業者が対象

<例：地域別最低賃金が改定前 X 円、改定後 X+63円（引上額63円）の場合>



(※) X 円～ X+50円の事業者のみが申請対象



(※) X+51円～ X+62円の事業者も申請対象となる

2) 申請手続きの簡略化

現行 賃上げ前に、賃上げ計画の提出・審査が必要



拡充 賃上げ計画の事前提出を省略可能とする

1. ②ものづくり補助金等における補助率引上げ特例の要件緩和

概要

最低賃金引上げの影響を強く受ける事業者を支援するため、最低賃金近傍の従業員が一定数いる場合には、以下の補助金の補助率を引上げ(1/2から2/3)。この要件を緩和し、対象企業を拡大。

○ものづくり補助金:生産性向上に資する革新的な開発等の設備投資を助成

【上限】750~4,000万円、【補助率】1/2~2/3

○IT導入補助金:ITツールの導入等を助成

【上限】450万円、【補助率】1/2~2/3

○省力化補助金(一般型):省力化投資を助成

【上限】750万円~1億円、【補助率】1/3~2/3

事業の詳細はこちら



もの補助



IT補助



省力化補助

現行

以下の要件を満たす場合、補助金の補助率を1/2から2/3に引上げ

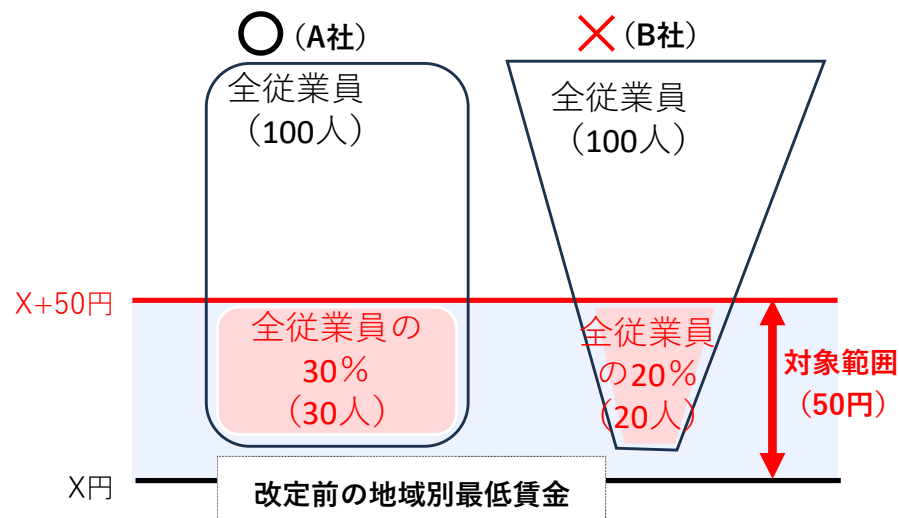
改定前の地域別最賃+50円以下の賃金で雇用している従業員(3か月以上)が、全従業員の30%以上

拡充

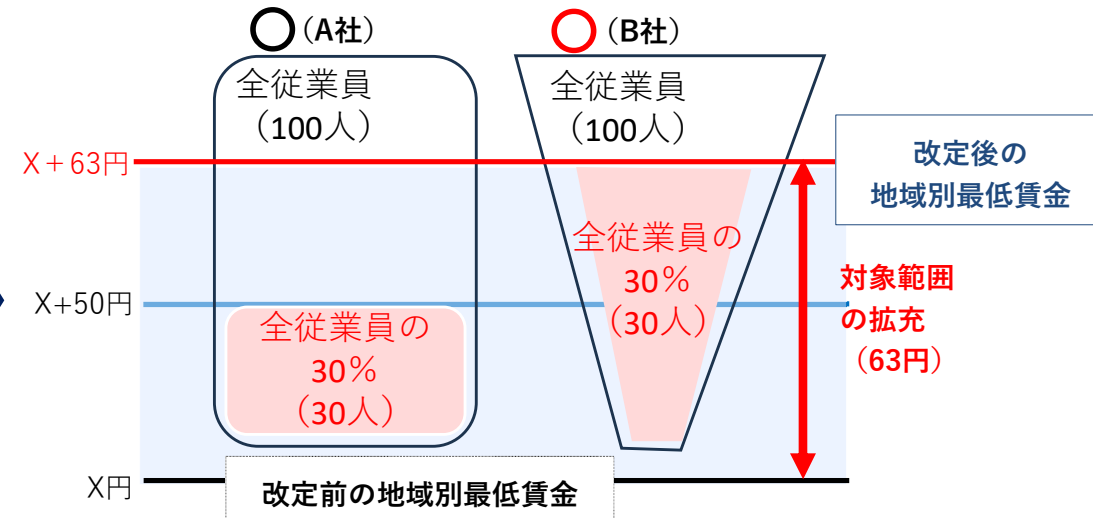
以下の要件を満たす場合、補助金の補助率を1/2から2/3に引上げ

改定後の地域別最賃未満の賃金で雇用している従業員(3か月以上)が、全従業員の30%以上

<例：地域別最低賃金が改定前 X 円、改定後 X+63円（引上額63円）の場合>



(※) X 円～ X+50円の賃金で雇用している従業員のみが申請対象



(※) X+51円～ X+62円の賃金で雇用している従業員も申請対象となる

2. 中央最賃審の目安以上に賃上げを行う中小企業の優先採択

概要

ものづくり補助金、IT導入補助金、省力化補助金（一般型）について、

① 改定後の地域別最賃未満で雇用している従業員が全従業員数の30%以上いる事業者、及び、

② 中央最賃審の目安以上に事業場内の最低賃金を引き上げる事業者

に対して、それぞれ加点を行う措置を新たに導入し、それらの事業者の優先採択を行う。

事業の詳細はこちら



もの補助



IT補助



省力化補助

新規

加点措置①

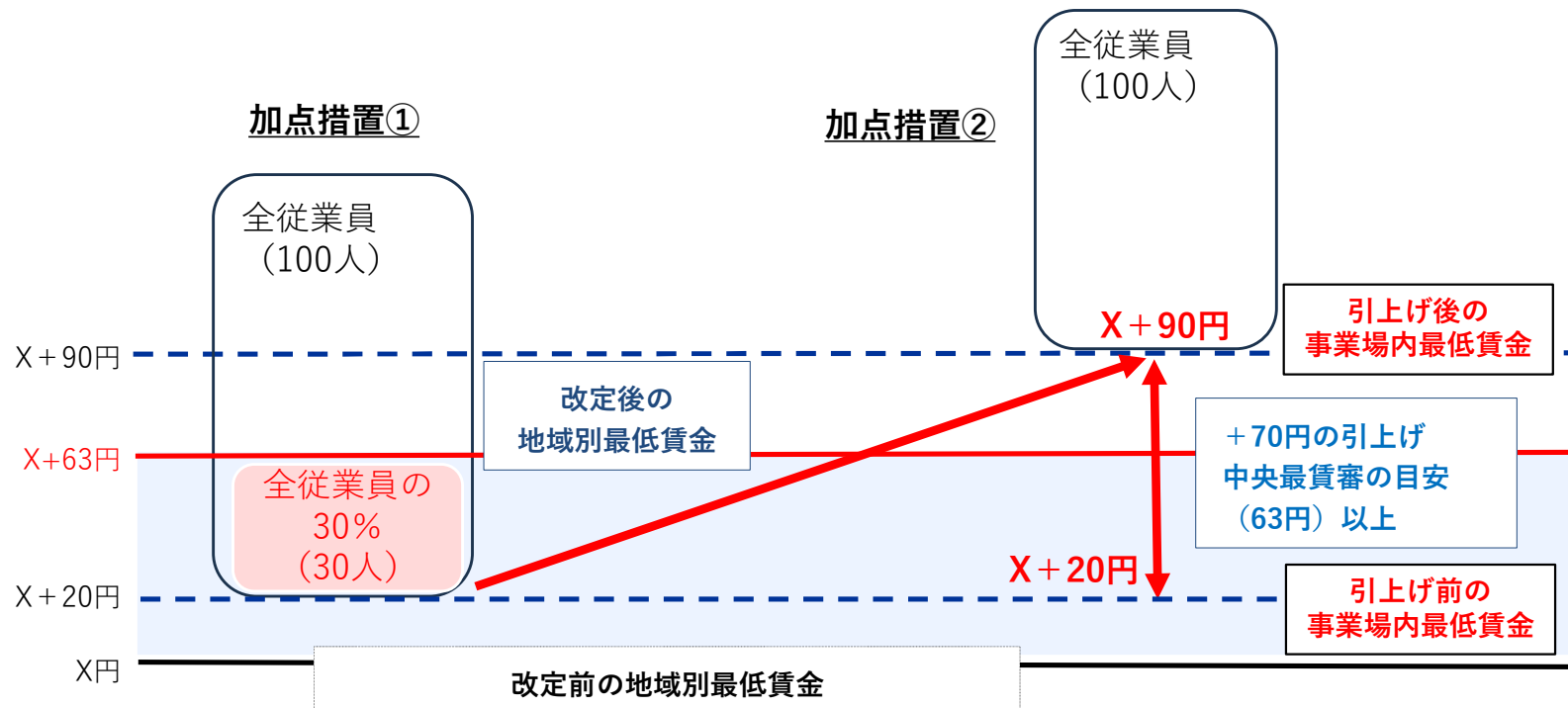
改定後の地域別最賃未満の賃金で雇用している
従業員（3か月以上）が、全従業員の30%以上

<例：地域別最低賃金が改定前 X 円、改定後 X+63円（引上額63円）の場合>

加点措置②

事業場内の最低賃金を中央最賃審の目安（63円）以上に
引き上げる事業者

<例：事業場内最低賃金が X+20 円、引上げ後 X+90円（引上額70円）の場合>



9月5日から対象事業所を拡充 令和7年度業務改善助成金を一部変更します

中小企業等多くの皆さまに活用していただけるよう、業務改善助成金の対象事業所の範囲を拡充します。具体的には、事業場内最低賃金が、改定後の地域別最低賃金未満までの事業所が、地域別最低賃金の改定日の前日までに、賃金を引き上げる場合についても、助成を受けることができます。

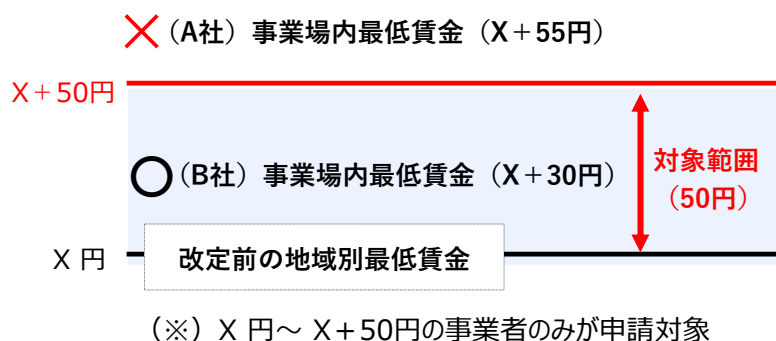
また、最低賃金の影響を強く受ける中小企業等が活用しやすくなるよう、特例的に、賃金引上げ計画の事前提出についても省略を可能とします。

拡充のポイント

① 対象事業場の拡大

従来

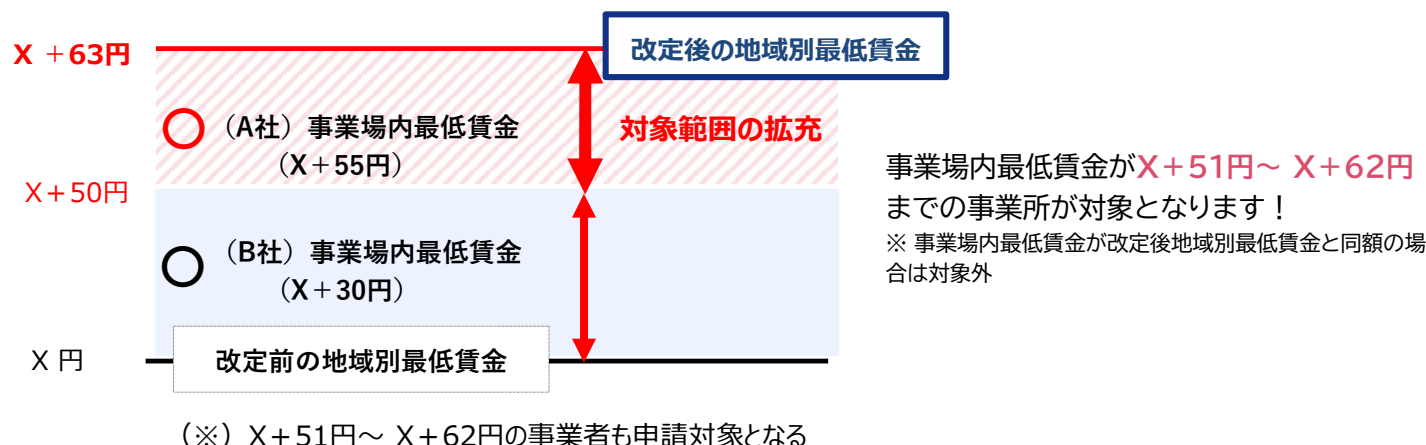
事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内 の事業所が対象



拡充

事業場内最低賃金が改定後の地域別最低賃金未満までの事業所が対象

<例：地域別最低賃金が改定前 X 円、改定後 X+63円（引上額63円）の場合>



②賃金引上げ後の申請

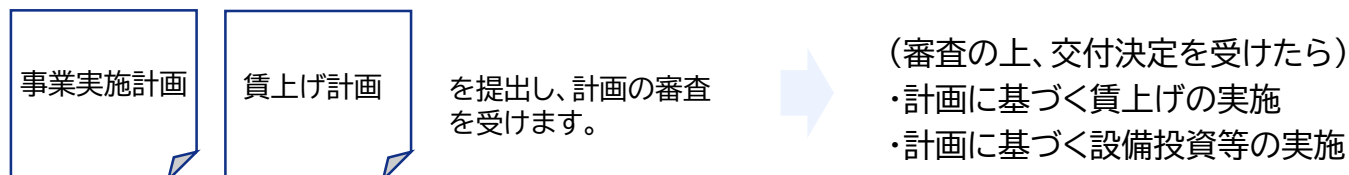
従来

賃金引上げ後の申請は不可

申請前に賃金引上げ計画を立て、申請後に賃金を引き上げる必要があります

必要な手続き: 申請書や見積書のほかに、以下の書類の提出が必要です。

- ・賃金引上げ計画
- ・事業実施計画(設備投資等の計画)



拡充

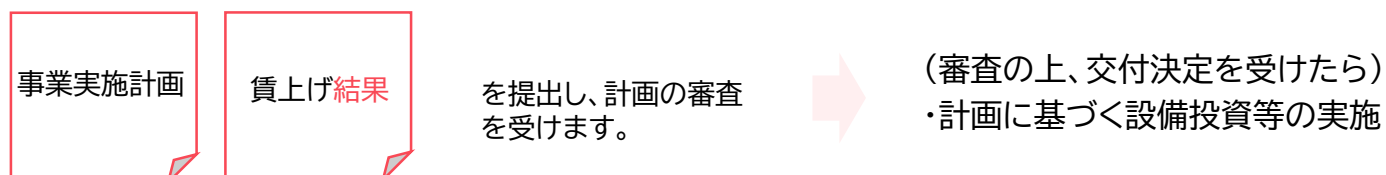
賃金引上げ計画の事前提出について省略可能

令和7年9月5日から令和7年度当該地域の最低賃金改定日の前日まで(※)に賃金引上げを実施していれば、賃金引上げ計画の提出は**不要**となりました

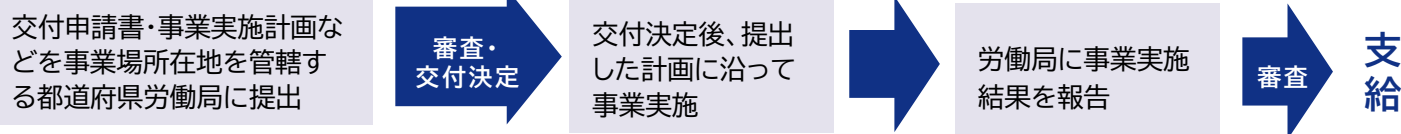
※同期間以外の賃金引上げは一切対象となりませんのでご注意ください。

必要な手続き: 申請書や見積書のほかに、以下の書類の提出が必要です。

- ・賃金引上げ**結果**
- ・事業実施計画(設備投資等の計画)



助成金支給までの流れ



注意事項

- ・交付決定前に助成対象設備の導入を行った場合は助成の対象になりません。
- ・事業所での賃金引上げ日から地域別最低賃金の発効日まで勤務実績がないことにより、賃金引上げの実施を確認できない場合は、当該労働者を賃金引上げ対象者に含めることはできません。
- ・申請におかれましては、必ず最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認ください。
- ・申請期限は、申請事業所に適用される地域別最低賃金改定日の前日です。
- ・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。
- ・同一事業所の申請は年度内1回までです。

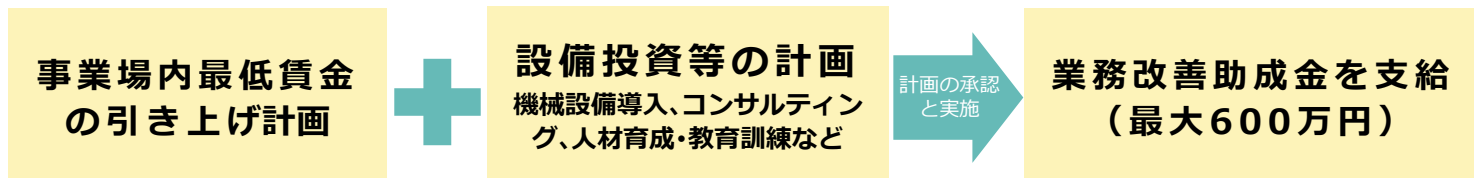
お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、
業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください。
電話番号: 0120-366-440 (受付時間 平日 9:00~17:00)

令和7年度業務改善助成金のご案内

業務改善助成金とは？

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30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。



※ 事業場内最低賃金の引き上げ計画と設備投資等の計画を立てて申請いただき、交付決定後に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

<事業場内最低賃金とは？>

事業場で最も低い時間給を指します。（ただし、業務改善助成金では、雇入れ後6か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。）

事業場内最低賃金の計算方法は、地域別最低賃金（国が例年10月以降に改定する都道府県単位の最低賃金額）と同様、最低賃金法第4条及び最低賃金法施行規則第1条又は第2条の規定に基づいて算定されます。

ご不明点があれば、管轄の労働局雇用環境・均等部室または賃金課室までお尋ねください。

対象事業者・申請の単位

- ・ **中小企業・小規模事業者**であること（大企業と密接な関係を有する企業（みなし大企業）でないこと）
- ・ **事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内**であること
- ・ 解雇、賃金引き下げなどの**不交付事由がない**こと



➡ 以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引き上げ計画と設備投資等の計画を立て、（工場や事務所などの労働者がいる）**事業場ごとに申請**いただきます。

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

※第3期以降の募集を行う場合、別途HPにてお知らせいたします。

申請の流れや注意事項は
裏面をチェック！

助成上限額や助成率などの
詳細は中面をチェック！

助成上限額・助成率

助成上限額

コース 区分	事業場内 最低賃金の 引き上げ額	引き上げる 労働者数	助成上限額	
			右記以外 の事業者	事業場規模 30人未満の 事業者
30円 コース	30円以上	1人	30万円	60万円
		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
		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	180万円
60円 コース	60円以上	1人	60万円	110万円
		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	230万円
		10人以上※	300万円	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	450万円
		10人以上※	600万円	600万円

※ 10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

助成率

1,000円未満	4/5
1,000円以上	3/4

特例事業者

以下の要件に当てはまる場合が特例事業者となります。なお、②に該当する場合は、助成対象経費の拡充も受けられます。

① 賃金要件	申請事業場の事業場内最低賃金が1,000円未満である事業者
② 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か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。

物価高騰等要件に該当する事業者は、一定の自動車の導入やパソコン等の新規導入が認められる場合があります。詳しくはP3の「助成対象経費の特例」をご覧ください。

「引き上げる労働者数」の数え方

- ▶ 事業場内最低賃金である労働者
- ▶ 事業場内最低賃金である労働者の賃金を引き上げることにより、賃金額が追い抜かれる労働者が「引き上げる労働者」に算入されます。（ただし、いずれも申請コースと同額以上賃金を引き上げる必要があります。）

<例：事業場内最低賃金1,000円の事業場で30円コースを申請する場合>

- A：事業場内最低賃金である労働者なので、「引き上げる労働者」に**算入可**
 B：申請コース以上賃金を引き上げていないので、**算入不可**
 C：Aに賃金額が追い抜かれる労働者であり、かつ、申請コース以上賃金を引き上げているので、**算入可**
 D：既に**引上げ後の事業場内最低賃金以上**なので、**算入不可**



A：引き上げ人数としてカウント
 B・C：
 新事業場内最低賃金以上に引き上げる必要がある。ただし、引き上げ人数としては、申請コースの額（30円）以上引き上げている**Cのみ**対象。
 D：既に新事業場内最低賃金以上なので、30円以上引き上げてもカウントしない。

助成対象経費の特例

特例事業者のうち、②物価高騰等要件に該当する場合、通常は、助成対象外となるパソコン等や一部の自動車も助成対象となります（パソコン等は新規導入に限ります。）。

助成対象経費	一般事業者	特例事業者 (②のみ)
生産性向上に資する設備投資等	○	○
生産性向上に資する設備投資等のうち、 ・ 定員7人以上または車両本体価格200万円以下の乗用自動車や貨物自動車 ・ PC、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規導入	×	○



対象となる設備投資など

助成対象事業場における、**生産性向上に資する設備投資等**が助成の対象となります。
また、一部の事業者については、**助成対象となる経費が拡充されます。**

経費区分	対象経費の例
機器・設備の導入	・ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 ・ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
経営コンサルティング	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	顧客管理情報のシステム化

助成金額の計算方法

助成される金額は、生産性向上に資する設備投資等にかかった費用に一定の助成率をかけた金額と助成上限額とを比較し、**いずれか安い方の金額**となります。

<例>

○事業場内最低賃金が980円

→助成率4/5

○8人の労働者を1,070円まで引上げ（90円コース）

→助成上限額450万円

○設備投資などの額は600万円

480万円
(= 600万円×4/5)

(設備投資費用×助成率)

>

450万円
(= 助成上限額)

(90円コースの助成上限額)



450万円が支給されます。

賃金引き上げに当たっての注意点

- ・ 地域別最低賃金の発効に対応して事業場内最低賃金を引き上げる場合、**発効日の前日まで**に引き上げていただく必要があります。
- ・ 引き上げ後の事業場内最低賃金額と同額を就業規則等に定めていただく必要があります。
- ・ 複数回に分けての事業場内最低賃金の引上げは認められないので、ご注意ください。

(例) 10月1日に新しい地域別最低賃金（1,000円→1,050円）が発効される場合

発効日の前日（9月30日）までに事業場内最低賃金の引き上げ（1,005円→1,050円）を完了（※）



対象！

発効日の当日（10月1日）に事業場内最低賃金の引き上げ（1,005円→1,050円）を実施

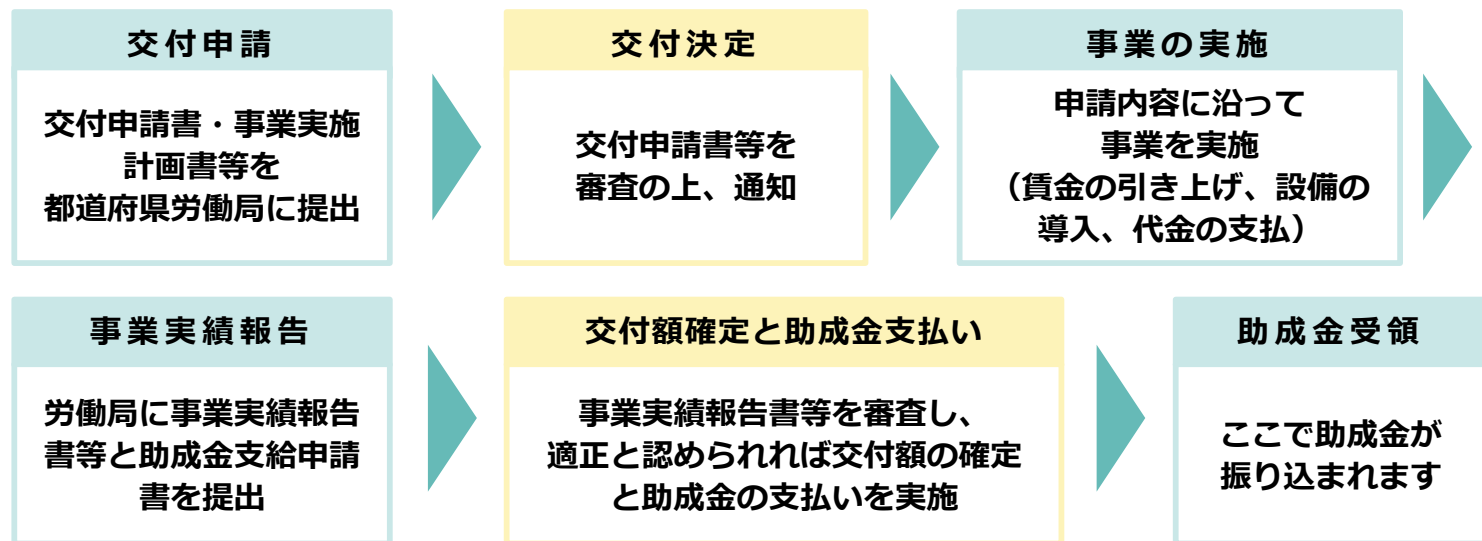


対象外

※ 併せて、就業規則等に事業場内最低賃金が1,050円である旨、定めていただく必要があります。

助成金支給の流れ

事業場所在地を管轄する都道府県労働局に対し、所定の様式で交付申請を行っていただきます。
労働局による申請内容の審査を経て交付決定がなされたら、申請内容に沿って事業を実施してください。
事業完了後、労働局に事業実績報告と助成金支給申請を行っていただくと、労働局による報告内容の審査を経て、助成金が支給されます。



注意事項・お問い合わせ等

注意事項

- ・ **交付決定前に助成対象設備の導入を行った場合は、助成の対象となりません。**
- ・ 必ず最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認ください。
- ・ 過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- ・ 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。
- ・ **同一事業場の申請は年度内1回までです。**

令和6年度からの主な変更点

- ・ 事業主単位での申請上限600万円までとなりました。
- ・ 大企業と密接な関係を有する企業（みなし大企業）は対象外となりました。
- ・ 基準となる事業場内最低賃金労働者の雇用期間が、「3か月以上」から「6か月以上」になりました。
- ・ 事業完了期限が、2026（令和8）年1月31日※になりました。

※やむを得ない事由がある場合は、理由書の提出により、2026（令和8）年3月31日とできる場合があります。

参考ウェブサイト

- ・ **厚生労働省ウェブサイト「業務改善助成金」**
最新の要綱・要領やQ&A（「生産性向上のヒント集」）、
申請書作成ツールや業務改善助成金の活用事例集などを掲載しています。
- ・ **最低賃金特設サイト**
全国の地域別最低賃金や中小企業支援事業について掲載しているほか、
サイト内の「賃金引き上げ特設ページ」では、賃金引き上げに向けた取
組事例などを紹介しています。

業務改善助成金

検索



最低賃金特設サイト

検索



お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 9:00～17:00）

交付申請書等の提出先は管轄の都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）です

令和 7 年度業務改善助成金の一部変更のお知らせ



申請期間と賃上げ期間について

中小企業の皆様にご活用いただけるよう、**申請期間**と**賃金引き上げ期間**について、複数の期間を設定する見直しを行いました。具体的な期間は以下のとおりです。

	申請期間	賃金引き上げ期間
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
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

※第 3 期以降の募集を行う場合、別途HPにてお知らせいたします。

賃金引き上げに当たっての注意点

- ・ **賃金引き上げは、申請日より後**に行う必要があります。また、地域別最低賃金の発効に対応して事業場内最低賃金を引き上げる場合、**申請後から発効日の前日まで**に引き上げていただく必要があります。
- ・ 引上げ後の事業場内最低賃金額と同額を就業規則等に定めていただく必要があります。
- ・ 複数回に分けての事業場内最低賃金の引上げは認められません。

<第 1 期：申請例>

	申請日	賃金引き上げ日	対象
例①	令和 7 年 4 月 20 日	令和 7 年 5 月 1 日	対象！
例②	令和 7 年 6 月 20 日	令和 7 年 5 月 1 日	対象外

<第 2 期：申請例>

	申請日	賃金引き上げ日	対象
例③	地域別最低賃金 改定日 前日	地域別最低賃金 改定日 前日	対象！
例④	地域別最低賃金 改定日 当日	地域別最低賃金 改定日 当日	対象外



助成率区分の変更と生産性要件の廃止

引き上げ前の事業場内最低賃金額に応じて設定されている助成割合について見直しを行いました。具体的な見直しは以下のとおりです。

<R6>

900円未満	9/10
900円以上 950円未満	4/5 (9/10)
950円以上	3/4 (4/5)

<R7>

1,000円未満	4/5
1,000円以上	3/4



() 内は生産性要件を満たした事業場の場合

申請時の注意点

- 申請前に行った賃金引き上げ、交付決定前に実施した助成対象経費の支払い は助成の対象となりません。
- 交付決定前に助成対象設備の導入や助成対象となるコンサルティングなどを実施した場合も助成の対象となりません。

その他変更点

- 事業主単位の年間申請上限額が600万円となりました。
- 大企業と密接な関係を有する企業（みなし大企業）は対象外となりました。
- 基準となる事業場内最低賃金労働者の雇用期間が、「3か月以上」から「6か月以上」になりました。
- その他、申請に当たっては、最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認いただき申請をお願いいたします。

お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 9:00～17:00）

最低賃金引上げに向けた 経済産業省の中小・小規模企業への支援策

2025年9月
中小企業庁

経済産業省の中小・小規模企業への支援策

- 過去最大の引上げ額（全国加重平均66円）である最低賃金の引上げに際し、(1)賃上げ原資確保に向けた価格転嫁対策の強化、(2)賃上げ原資確保に向けた補助金等による支援、(3)中小・小規模企業の生産性向上における賃上げ支援機能の強化など、賃金引上げに向けた環境の整備に係る支援を包括的に行う。

（１）賃上げ原資確保に向けた価格転嫁対策の強化

- ① 改正下請法（取適法）・振興法の着実な執行
- ② 発注側企業等における取引慣行の改善
- ③ 幅広い業界での取引適正化の要請・働きかけの継続

（２）賃上げ原資確保に向けた補助金等による支援

- ① 地域の社会機能を担う小規模事業者の販路開拓等を支援する持続化補助金等
- ② 賃上げ促進税制による赤字企業も含めた賃上げ支援
- ③ 100億企業等に対する成長加速化支援
- ④ 健全な新陳代謝や経営資源の有効活用を進める事業承継、M&A、再生支援等

（３）中小・小規模企業の生産性向上における賃上げ支援機能の強化

- ① ものづくり補助金、IT導入補助金、省力化投資補助金（一般型）の要件緩和
- ② ものづくり補助金、IT導入補助金、省力化投資補助金（一般型）の審査での優遇
- ③ 周知・相談時の厚生労働省との連携強化

(1) 賃上げ原資確保に向けた価格転嫁対策の強化

① 改正下請法（取適法）・振興法の着実な執行

- 改正下請法（取適法）により、賃上げの原資を確保するためのサプライチェーン（SC）全体での価格転嫁や支払期間の短縮等の課題に対し、協議に応じない一方的な価格設定の禁止、手形払いの禁止等を措置。
- 令和8年1月1日からの改正法施行に向けて、振興基準等の改正を行うとともに、公正取引委員会等とも連携しつつ、47都道府県での事業者説明会や、テレビ・インターネット広告等、改正法に係る周知広報を徹底。

② 発注側企業等における取引慣行の改善

- 本年3月の「価格交渉促進月間」を踏まえ、中小企業30万社へのアンケート調査を実施。10社以上の中小企業から主要な取引先として挙げられた企業等について、発注側企業ごとに、交渉・転嫁・支払条件の状況を整理し、4段階で評価した「発注者リスト」を8月5日に公表（発注側企業446社、国・地方公共団体等71機関）。
- 本年9月の「価格交渉促進月間」においても、経済産業大臣によるメッセージなど、取引適正化の推進に向けた積極的な周知・広報を実施。また、評価が芳しくない発注側企業には、業所管の大臣名で企業トップへ指導・助言を行うとともに、評価が芳しくない地方公共団体等に対しても改善に向けた働きかけを行う。
- さらに、取引Gメン等が、芳しくない取引実態を把握した場合に、発注側企業に取引慣行の改善を促す「注意喚起」や、受注者及びその先の取引先に配慮した取引慣行への改善を求める「協力要請」等の行政指導を強化。

③ 幅広い業界での取引適正化の要請・働きかけの継続

- 今般の法改正を踏まえた、自主行動計画の策定・改正や、価格転嫁を阻害する商慣習の一掃、自主行動計画に基づく取組の充実や改善、パートナーシップ構築宣言の実施等について、業界団体向けの要請を実施。
- 現在、31業種（84業界団体）が、取引適正化に向けた「自主行動計画」を策定済みであり、引き続き、業界団体における取組状況についてフォローアップを行う。

(2) 賃上げ原資確保に向けた補助金等による支援

① 地域の社会機能を担う小規模事業者の販路開拓等を支援する持続化補助金等

- ・ 小規模事業者に対して、商工会・商工会議所の伴走支援を受けながら取り組む販路開拓等を支援。一定以上の賃金引上げに取り組む場合は手厚く支援し、稼ぐ力を強化。
- ・ よろず支援拠点等を通じ、企業のさらなる生産性向上を後押しする伴走支援を実施。

持続化補助金の概要

- ・要件：経営計画を作成し販路開拓等に取り組む小規模事業者
- ・補助上限：50万円（賃上げ特例活用の場合は、左記補助上限に150万円上乘せ）
- ・補助率：2／3

② 賃上げ促進税制による赤字企業も含めた賃上げ支援

- ・ 中小企業向け賃上げ促進税制における5年間の繰越控除措置の活用などを通じて、赤字の状況でも賃上げに挑戦できるよう、後押しを行う。

③ 100億企業等に対する成長加速化支援

- ・ 賃上げへの貢献、輸出による外需獲得、域内の仕入れによる地域経済への波及効果が大きい100億企業を目指す中小企業を支援し、これを中核とした地域経済全体の稼ぐ力を強化。

④ 健全な新陳代謝や経営資源の有効活用を進める事業承継、M&A、再生支援等

- ・ 地域の経営資源の散逸を防止し、地域の成長の実現に重要な事業承継や、規模の拡大を通じた経営の効率性向上・シナジー効果を生み出すM&Aについて、引き続き支援を行う。

(3) 中小・小規模企業の生産性向上の賃上げ支援機能の強化

① ものづくり補助金、IT導入補助金、省力化投資補助金（一般型）の要件緩和

現行制度

- 2024年度から、最低賃金引上げの影響を強く受ける事業者を支援するため、以下の要件を満たす場合に、「**最低賃金引上げ特例**」で、**通常より高い補助率**（1/2から2/3に引上げ）で支援。

- 指定する一定期間（R5.10～R6.9）までの間で、3ヶ月以上、**地域別最賃+50円以内**で雇用している従業員が、全従業員数の30%以上いること

改正内容

- 「最低賃金引上げ特例」について、今般の最賃引上げ額を踏まえ、以下の通り、**対象企業を拡大する要件緩和**を行う。

- 指定する一定期間において、3か月以上**改定後の地域別最賃未満**で雇用している従業員が全従業員数の30%以上いる事業者

② ものづくり補助金、IT導入補助金、省力化投資補助金（一般型）の審査での優遇

改正内容

- ①で示した改正内容に該当する事業者に対し、補助率引上げに加え、採択審査において**加点措置**も実施。
 - 指定する一定期間において、3か月以上**改定後の地域別最賃未滿**で雇用している従業員が全従業員数の30%以上いる事業者
- さらに、厳しい経営状況においても、全国的な最低賃金の引上げ幅以上に賃上げの努力を行った企業を応援するため、以下の要件を満たす場合に、採択審査において**加点措置**を実施。
 - 一定期間において、事業場内最賃を「**全国目安で示された最低賃金の引上げ額（63円）**」以上の賃上げをする事業者

③ 周知・相談時の厚生労働省との連携強化

- 中小企業庁、厚生労働省の支援策を掲載した**リーフレットを共同で作成。それぞれの拠点を活用して、相互に支援策の周知を徹底する**。その際、持続化補助金等の賃上げ原資確保に向けた対策についても盛り込む。
 - 厚生労働省の労働局・働き方改革推進支援センター（全国47か所）及び労働基準監督署（全国321か所）において、中小・小規模企業の支援に関する相談を受ける際に、中小企業庁のよろず支援拠点や各種補助金を紹介する。
 - 中小企業庁のよろず支援拠点（全国47か所）において、中小・小規模企業の支援に関する相談を受ける際に、内容に応じ、厚生労働省の働き方改革推進支援センター及び業務改善助成金を案内する。

令和6年度補正予算

ものづくり

商業サービス

生産性
向上
促進

補助金

中小企業・小規模事業者等の生産性向上や持続的な賃上げに向けた
新製品・新サービスの開発に必要な
設備投資等を支援します！

補助上限額
最大4,000万円

補助率
1/2～2/3

製品・サービス高付加価値化枠

製品・サービス開発の取組を支援



たとえば・・・

最新複合加工機を導入し、これまではできなかった精密加工が可能になり、より付加価値の高い新製品を開発

グローバル枠

海外需要開拓等の取組を支援



たとえば・・・

海外市場獲得のため、新たな製造機械を導入し新製品の開発を行うとともに、海外展示会に出展

事業概要

予算額

令和6年度補正予算「中小企業生産性革命推進事業」3,400億円の内数

基本要件

中小企業・小規模事業者等が、革新的な製品・サービス開発を行い、

① **付加価値額の年平均成長率が+3.0%以上増加**

② **1人あたり給与支給総額の年平均成長率が**

事業実施都道府県における最低賃金の**直近5年間の年平均成長率以上**又は

給与支給総額の年平均成長率が+2.0%以上増加

③ **事業所内最低賃金**が事業実施都道府県における最低賃金**+30円以上の水準**

④ 次世代育成支援対策推進法に基づく**一般事業主行動計画を公表**等（従業員21名以上の場合のみ）
の基本要件を全て満たす3～5年の事業計画に取り組むこと。

※最低賃金引上げ特例適用事業者の場合、基本要件は①、②、④のみとします。

※3～5年の事業計画に基づき事業を実施していただくとともに、毎年、事業化状況報告を提出いただき、**事業成果を確認します。**
※基本要件等が未達の場合、**補助金返還義務**があります。

	製品・サービス高付加価値化枠	グローバル枠
要件	革新的な新製品・新サービスの開発による高付加価値化	海外事業の実施による国内の生産性向上
補助上限	750万円～2,500万円	3,000万円
補助率	中小企業1/2、小規模・再生2/3	中小企業1/2、小規模2/3
補助対象経費	<共通>機械装置・システム構築費（必須）、技術導入費、専門家経費、運搬費、クラウドサービス利用費、原材料費、外注費、知的財産権等関連経費 <グローバル枠のうち、海外市場開拓（輸出）に関する事業のみ> 海外旅費、通訳・翻訳費、広告宣伝・販売促進費	
その他	収益納付は求めません。	

大幅な賃上げに取り組む事業者のみなさまには、補助上限額を100～1,000万円上乘せします。

※大幅な賃上げ：(1)給与支給総額の年平均成長率+6.0%以上増加(2)事業所内最低賃金が事業実施都道府県における最低賃金+50円以上の水準
※各申請枠の補助上限額に達していない場合、常時使用する従業員がいない場合、再生事業者、最低賃金引上げに係る補助率引上げの特例事業者については適用不可。

※上記(1)(2)のいずれか一方でも未達の場合、**補助金返還義務**があります。

最低賃金の引き上げに取り組む事業者のみなさまには、補助率を2/3に引き上げます。

※最低賃金の引き上げに取り組む事業者：指定する一定期間において、3か月以上地域別最低賃金+50円以内で雇用している従業員が全従業員数の30%以上いる事業者
※常時使用する従業員がいない場合、小規模企業・小規模事業者、再生事業者については適用不可。

事業の流れ

公募開始～採択

交付決定～補助事業実施

終了後～

公募開始
公募締切

交付候補
決定

交付申請
交付決定

補助事業
開始

実績報告
確定検査

補助金額
確定

事業化
状況報告

お問い合わせはものづくり補助金事務局サポートセンターまで

受付時間 10:00～17:00（土日祝および12/29-1/3を除く）

電話 050-3821-7013

メール 公募要領について : kakunin@monohojo.info

電子申請システムについて : monodukuri-r1-denshi@ml.nsw.co.jp

本補助金の詳細は
事務局HPをご覧ください

<https://portal.monodukuri-hojo.jp/otoiawase.html>

ものづくり補助金
総合サイト



「IT導入補助金」でIT導入・DX（デジタルトランスフォーメーション） による生産性向上を支援！

- 業務の効率化やDXの推進、セキュリティ対策に向けたITツール等の導入費用を支援！
- **インボイス対応に活用可能！** 安価なITツールの導入にも活用可能で、**小規模事業者は最大4/5補助！**
- **補助額は最大450万円/者、補助率は1/2～4/5！**

通常枠

- ・生産性の向上に資するITツール（ソフトウェア、サービス）の導入費用を支援します。
- ・クラウド利用料を最大2年分補助し、保守運用等の導入関連費用も支援します。

複数社連携IT導入枠

- ・10者以上の中小企業・小規模事業者等が連携した、インボイス制度への対応やキャッシュレス決済を導入する取組等を支援します。導入や活用に向けた事務費・専門家経費も補助対象です。

インボイス枠 インボイス対応類型

- ・令和5年10月1日に開始されたインボイス制度への対応に特化した支援枠で、**会計・受発注・決済ソフト**に加え、**PC・タブレット・レジ・券売機等のハードウェア導入費用も支援**します。
- ・**小規模事業者は最大4/5補助**し、補助下限は無く、安価なITツール導入も支援します。

インボイス枠 電子取引類型

- ・取引関係における発注者（大企業を含む）が費用を負担して**インボイス対応済の受発注ソフトを導入し、受注者である中小企業・小規模事業者等が無償で利用できるケースを支援**します。

セキュリティ対策推進枠

- ・独立行政法人 情報処理推進機構（IPA）が公表する「サイバーセキュリティお助け隊 サービスリスト」に掲載されている**セキュリティサービスの利用料**を支援します。

※詳細は裏面をご確認ください。



<活用イメージ・補助率等>（赤字は令和6年度補正予算での拡充点）

枠/ 類型	通常枠	複数社連携IT導入枠	インボイス枠		セキュリティ 対策推進枠
			インボイス対応類型	電子取引 類型	
活用 イメージ	ITツールを導入し て、業務効率化や DXを推進	商店街など、複数の中小企業 ・小規模事業者で連携して ITツール等を導入	ITツール等を導入して インボイス制度に対応	発注者主導で 取引先の インボイス 対応を促す	サイバー セキュリティ 対策 を進める
補助 対象 経費	ソフトウェア購入費、クラウド利用料（最大2年分）、 導入関連費（保守サポートやマニュアル作成等の費用 に加えて、IT活用の定着を促す導入後の“活用支援”も対象化） 単独申請可能な ツールの拡大			クラウド 利用料 （最大2年分）	サイバーセキュリティ お助け隊 サービス利用料 （最大2年分） （※1）
補助額	・ITツールの 業務プロセスが 1～3つまで： 5万円～150万円 ・4つ以上： 150万円 ～450万円	(a)インボイス枠対象経費： 同右 (b)消費動向等分析経費： 50万円×グループ構成員数 (a)+(b)合わせて3,000万円 まで (c)事務費・専門家経費： 200万円	ITツール： 1 機能： ～50万円 2 機能以上： ～350万円 PC・タブレット等： ～10万円 レジ・券売機等： ～20万円	～350万円	5万円 ～ 150万円
補助率	中小企業：1/2 最低賃金近傍の 事業者(※2):2/3	(a)インボイス枠対象経費： 同右 (b)・(c)：2/3	～50万円以下：3/4 (小規模事業者： 4/5) 50万円～350万円： 2/3 ハードウェア購入費： 1/2	大企業： 1/2 中小企業： 2/3	中小企業： 1/2 小規模事業者： 2/3

(※1) (独)情報処理推進機構（IPA）「サイバーセキュリティお助け隊サービスリスト」に掲載されたサービス。
(※2) 3か月以上地域別最低賃金+50円以内で雇用している従業員数が全従業員数の30%以上であることを示した事業者。

<補助金の活用例>

通常枠

・タイムカードによる勤怠管理のため、オフィスに出社してからの現場移動、帰社してからの退勤が必要だったところ、「勤怠・労務管理ツール」の導入により出先からの打刻が可能に。これにより、**残業時間が3割削減、人事担当の作業効率も大幅アップ！**

インボイス枠

・インボイス発行の作業を効率化するため、「会計ツール」を導入。
経理担当が手作業で行っていた出納管理が自動化され、バックオフィスの効率が全体的に向上。

<今後のスケジュール>

・通常枠、インボイス枠（インボイス対応類型、電子取引類型）、セキュリティ対策推進枠

第4次申請締切日 8月20日
第5次申請締切日 9月22日
第6次申請締切日 10月31日
第7次申請締切日 12月 2日

・複数社連携IT導入枠

第2次申請締切日 8月20日
第3次申請締切日 10月31日

サービス等生産性向上IT導入支援事業
事務局ポータルサイト



応募方法等の詳細は
こちらからご確認ください

簡易で即効性のある
省力化投資に

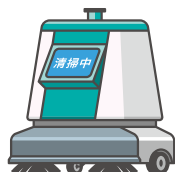
カタログ注文型

補助率
1/2 以下補助上限額
最大 1,500 万円

- 対象製品のリスト(カタログ)に登録された汎用製品から事業課題に合わせて省力化製品を選択できます。
- 申請手続きが簡易で、申請から交付決定まで最短1ヶ月。随時公募受付のため、いつでも申請が可能です。
- 省力化製品の「販売事業者」が、省力化製品の導入と補助金申請・手続きをサポートします(共同申請)。

「販売事業者」の
選択肢が広がり、
より使いやすくなりました!補助対象
(カタログ掲載)
製品の
カテゴリ例 ▶

どんどん追加中!



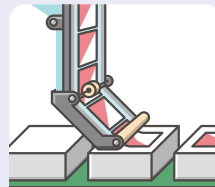
清掃ロボット



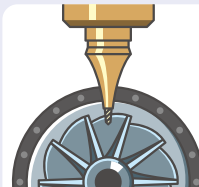
券売機



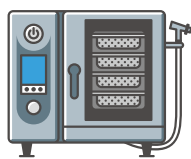
無人搬送車 (AGV・AMR)



オートラベラー



5軸制御マシニングセンタ



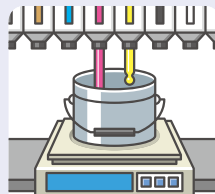
スチームコンベクションオーブン



配膳ロボット



測量機



印刷用インキ自動計量装置



バランス装置

サービス業から
製造業まで、
様々な業種
向けの製品を
ラインアップ!

※一部の省力化製品は、置き換えであっても申請可能です。

人手不足解消に効果のある「省力化投資」を後押しする補助金が
さらに活用しやすくなりました!

中小企業 省力化投資補助金

事業内容に合わせて多様な
設備やシステムが導入できる

一般型 NEW!

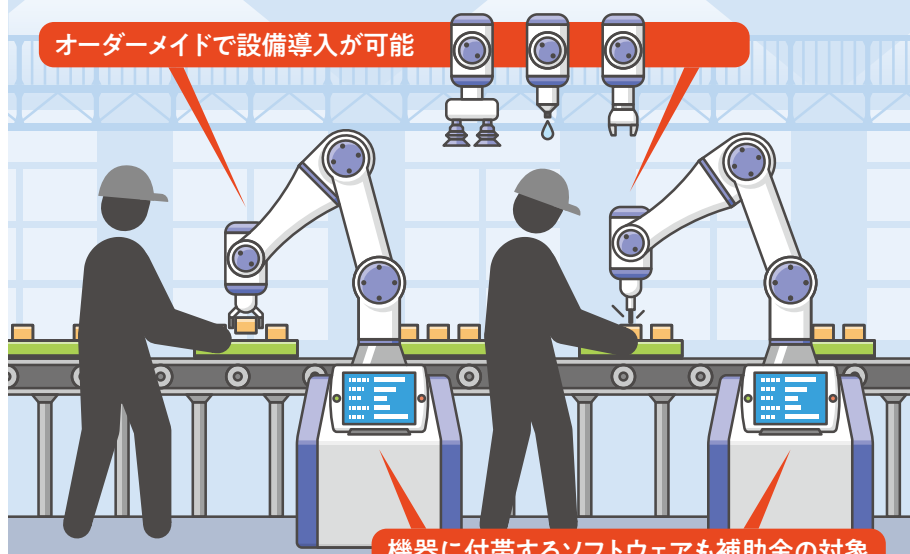
補助率※

中小企業 1/2 | 小規模・再生 2/3

補助上限額

最大 1 億円

オーダーメイドで設備導入が可能



機器に付帯するソフトウェアも補助金の対象

- オーダーメイド・セミオーダーメイド性のある設備導入・システム構築など、多様なニーズに応えます。
- 公募回制で、省力化指数などに関する詳細な事業実施計画を作成。3ヶ月程度の審査を経て、交付決定されます。
- 大幅賃上げ特例(補助上限額アップ)、最低賃金引き上げ特例(補助率2/3にアップ)があります。

例えば、
通信販売事業で

オンラインショッピングの顧客数・購買量の増加に対応するため、自動梱包機と倉庫管理システムをオーダーメイドで開発・導入

例えば、自動車関連
部品製造事業で

検査が難しい微細な部品製造を効率的に行うため、現場に合わせ、最新のデジタルカメラやAI技術を活用した自動外観検査装置を導入

※補助金額1,500万円までは1/2もしくは2/3(小規模・再生事業者)、1,500万円を超える部分は1/3。

中小企業省力化投資補助金とは、 人手不足解消に効果のあるロボットやIoTなどの製品や設備・システムを導入するための経費を国が補助することにより、中小企業の省力化投資を促進し売上拡大や生産・業務プロセスの効率化を図るとともに、賃上げにつなげることを目的とした補助金です。

Be a Great Small.
中小機構

カタログ注文型

随時申請
受付中

一般型

公募回制

補助対象となる事業

中小企業などが省力化製品を対象製品のリスト(カタログ)から選んで導入し、販売事業者と共同で「労働生産性 年平均成長率3%向上」を目指す事業計画に取り組むものが対象です。

中小企業などが省力化効果のあるオーダーメイド・セミオーダーメイド性のある設備やシステムなどを導入し、「労働生産性 年平均成長率4%向上」を目指す事業計画に取り組むものが対象です。

カタログ注文型・一般型それぞれ要件が異なりますので、必ずそれぞれの公募要領をご確認ください。
カタログ注文型・一般型は、補助対象経費が異なれば併用可能です。

補助率と補助上限額

従業員数	補助率	補助上限額	大幅な賃上げを行う場合
5名以下	1/2 以下	200万円	300万円
6~20名		500万円	750万円
21名以上		1,000万円	1,500万円

※各申請における補助額の合計が補助上限額に達するまでは、複数回の応募・交付申請が可能です。

補助上限額がアップする【大幅賃上げ特例】の適用要件

事業終了時に①給与支給総額+6%以上かつ、②事業場内最低賃金+45円以上とする計画を策定し申請する必要があります
※上記①、②のいずれか一方でも未達の場合、補助額の減額となります。

従業員数	補助率※	補助上限額	大幅な賃上げを行う場合
5名以下	中小企業 1/2	750万円	1,000万円
6~20名		1,500万円	2,000万円
21~50名		3,000万円	4,000万円
51~100名	小規模・再生 2/3	5,000万円	6,500万円
101名以上		8,000万円	1億円

※補助金額1,500万円までは1/2 もしくは2/3 (小規模・再生事業者)、1,500万円を超える部分は1/3。

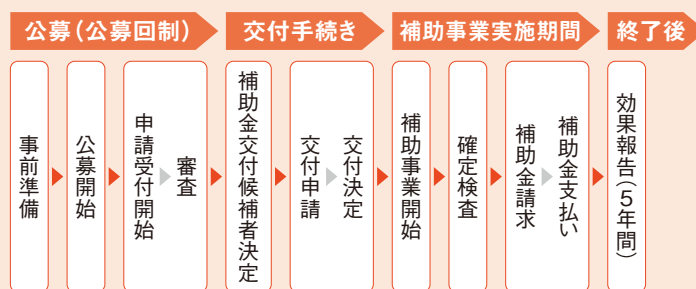
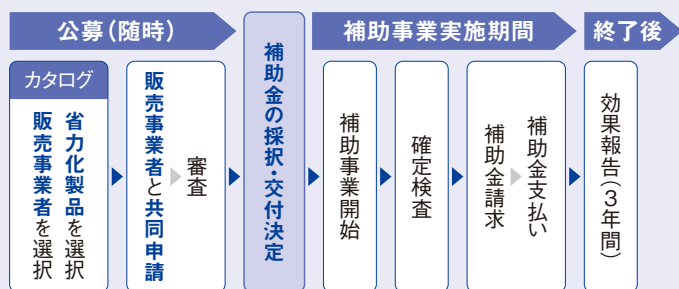
補助上限額がアップする【大幅賃上げ特例】の適用要件

①給与支給総額の年平均成長率+6%以上増加 ②事業場内最低賃金が事業実施都道府県における最低賃金+50円以上の水準
※最低賃金引上げ特例事業者は除く。※上記①、②のいずれか一方でも未達の場合、各申請枠の従業員規模別の補助上限額との差額について補助金を返還。

補助率が2/3にアップする【最低賃金引き上げ特例】の適用要件

中小機構が指定する一定期間において、3か月以上地域別最低賃金+50円以内で雇用している従業員が全従業員数の30%以上いること
※小規模・再生事業者は除く。※補助金額1,500万円までが引き上げ対象となります。

申請から事業完了までの流れ



本補助金の詳細や対象製品のリスト(カタログ)、公募要領などはこちらから
中小企業省力化投資補助事業ホームページ <https://shoryokuka.smrj.go.jp/>



お問い合わせは、本補助事業コールセンターまで
あらかじめ上記ホームページの掲載資料や「よくあるご質問」をご確認のうえ、お問い合わせください。

ナビダイヤル

0570-099-660

IP電話などからの
お問い合わせ

03-4335-7595

カタログ
注文型

省力化製品に関わる工業会・
製造事業者・販売事業者のみなさま

カタログ登録
サポートセンター

03-6746-1530
でご相談受付中!

● 受付時間：9:30~17:30 / 月曜~金曜(土・日・祝日除く) ※通話料がかかります。恐れ入りますが、繋がらない場合は、しばらくたってからおかけ直してください。

全都道府県に、インフォメーション窓口を設けています。詳しくは上記ホームページをご確認ください。

熊本県で実施する生産性向上や賃金引上げを行う企業に対する支援策

資料 1 - ⑬

- ◆企業が持続的に賃上げに取り組むためには、生産性の向上や価格転嫁などによる収益力の強化が必要。
- ◆生産性の向上や賃上げに取り組む企業に対する補助や資金繰り支援を行っている。

中小・小規模事業者生産性・売上げ向上後押し事業補助金

【補助内容】

国・県の補助事業に係る自己負担分の一部を助成（自己負担額を1/10まで軽減）

【補助対象者】

熊本県内に主たる事業所を有し、次の①～③をすべて満たす中小・小規模事業者

- ① 国・県の生産性向上に資する補助事業を活用した
- ② 従業員の賃上げを実施した
- ③ パートナリシップ構築宣言を行った

【補助上限額】 1件当たり200万円

※詳細はこちら→
(熊本県ホームページ)



シンカ※企業創出推進事業

※「進化、伸化、新化、深化」

【事業内容】

中堅企業を目指し成長を志向する企業の稼ぐ力の向上に向け、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

（1）経営戦略推進事業

県内企業の経営者をプッシュ型で訪問、DX・GXによる経営戦略支援

（2）実装支援チーム派遣事業

企業の課題に応じた業務プロセス見直しや省力化検討について伴走支援

（3）シンカ企業創出推進事業補助金

DX・GXによる企業成長のための投資に対する支援（上限額500万円・1/2補助）

【対象者】

中小企業、中小企業の経営者

※詳細はこちら→
(熊本県ホームページ)



熊本県生産性向上等緊急支援資金

【支援内容】

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

【資金概要】

- ・融資限度額 1企業8,000万円、1組合1億円
- ・融資期間 1年以上10年以内

(据置期間 運転資金1年以内、設備資金及び運転設備資金3年以内)

- ・融資利率 7年以内 年2.10%以内
7年超 年2.25%以内
- ・保証料率 0.23%～1.43% ※県補助後

※詳細はこちら→
(熊本県ホームページ)



製造業DX推進事業補助金

【補助内容】

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中小企業を対象に、生産性向上と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補助

【補助対象者】

- ① 県内に事業所又は事務所（工場等）を有すること
- ② 製造業を営んでいる中小企業者であること
- ③ 令和4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

【補助上限額】 1件当たり500万円、補助率2/3

官公需法に基づく「令和7年度中小企業者 に関する国等の契約の基本方針」について

令和7年4月
中小企業庁

官公需についての中小企業者の受注の確保に関する法律（昭和41年法律第97号）第4条第3項の規定に基づき、官公需における中小企業・小規模事業者向けの契約目標、中小企業・小規模事業者の受注の機会の増大を図るための措置事項等を定める「中小企業者に関する国等の契約の基本方針」を、毎年度作成し、閣議決定しているもの。

今年度の基本方針の概要は以下のとおり。

1. 国等の中小企業・小規模事業者向け契約目標

（1）中小企業・小規模事業者向け契約目標（比率・金額）

比率：61％ 金額：5兆9,193億円

（参考：令和6年度 目標 61％ 5兆3,557億円）

（2）新規中小企業者※向け契約目標（比率） 比率：3％以上

※創業10年未満の中小企業・小規模事業者

2. 基本方針における新たに講ずる主な措置

（1）コスト増加分の価格交渉・転嫁に応じるように、複数年度にわたる物件及び役務の契約においては、「労務費の指針」※を参考に、受注者からの申出がなくとも国等から年に1回以上の協議を行うこと。

※労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針（令和5年11月29日策定）

（2）ダンピング受注の排除を進め、低入札価格調査を行う際、実勢価格に沿った単価になっているか、業務に必要な工数が適切に計上されているかを確認し、実効性ある低入札調査を確保すること 等

令和 7 年度中小企業者に関する国等の契約の基本方針について

〔 令和 7 年 4 月 22 日 〕
閣 議 決 定

国は、官公需についての中小企業者の受注の確保に関する法律（昭和 41 年法律第 97 号）第 4 条第 3 項の規定に基づき、令和 7 年度における中小企業者に関する国等の契約の基本方針を別紙のとおり定める。

令和7年度中小企業者に関する国等の契約の基本方針

第1 中小企業者の受注の機会の増大の意義及び目標に関する事項**1 中小企業者の受注の機会の増大の意義**

我が国経済は、一部に足踏みが残るものの、緩やかに回復している。先行きについては、雇用・所得環境が改善する下で、各種政策の効果もあって、緩やかな回復が続くことが期待される。こうした中で、我が国経済を持続的発展の軌道に乗せていくためには、官公需についての中小企業者の受注の確保に関する法律（昭和41年法律第97号。以下「官公需法」という。）第2条第1項に規定する中小企業者（以下「中小企業・小規模事業者」という。）の受注機会の増大を図り、その事業活動の活性化を図ることが重要である。

現在、政府は、中小企業における賃上げ実現に向け、生産性向上、下請取引の適正化及び価格転嫁の促進に取り組んでいるところであり、物価上昇を上回る賃金上昇を定着させるためには、官公需の発注においても、率先垂範して、受注企業の労務費、原材料費等のコストの増加分が価格転嫁され、賃上げ原資の確保につながる必要があることである。

さらに、東日本大震災並びに令和2年7月豪雨及び令和6年能登半島地震により被災した中小企業・小規模事業者への更なる配慮が必要である。

国等（官公需法第2条第3項に規定する国等をいう。以下同じ。）は、地方公共団体との連携も踏まえつつ、新規中小企業者（官公需法第2条第2項に規定する新規中小企業者をいう。以下同じ。）に対する措置も含め、中小企業・小規模事業者の受注機会の増大に向けた一層の取組に努めるものとする。

なお、中小企業基本法（昭和38年法律第154号）第3条第1項において「独立した中小企業者」を施策の対象とする旨を規定していることを踏まえ、大企業の支配下にあるいわゆる「みなし大企業」については、これを対象に含まないことに留意するものとする。

2 中小企業・小規模事業者向け契約目標

国等は、第2、第3及び第4に掲げる措置を講ずること等により、国等の契約のうち、官公需予算総額に占める中小企業・小規模事業者向け契約金額の比率が前年度までの実績を上回るよう努め、国等全体として引き続き61%、金額が約5兆9,193億円になるよう目指すものとする。

このうち、新規中小企業者の契約比率についても、前年度までの実績を上回るよう努め、引き続き国等全体として3%以上を目指すものとし、取組を加速して着実な目標達成を図るものとする。その上で、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）において、スタートアップが重点分野の一つとされていることから、スタートアップ育成の重要性に鑑み、近い将来における新規中小企業者の契約比率の目標値の更なる引上げを視野に入れつつ、スタートアップが含まれ得る新規中小企業者の受注機会の増大に取り組むものとする。

なお、国等は、中小企業・小規模事業者向け契約の実績金額について、各府省及び公庫等（官公需法第2条第3項に規定する公庫等をいう。以下同じ。）別に、物件、工事及び役務別の情報を公表するとともに、新規中小企業者向け契約の各府省及び公庫等別の実績金額について公表するものとする。

また、中小企業庁は、令和6年度の国等の官公需総実績金額に占める中小企業・小規模事業者若しくは新規中小企業者向け契約の実績金額の比率が前年度と比較して大きく低下している又は令和7年度における国等の官公需予算総額に占める中小企業・小規模事業者若しくは新規中小企業者向け契約目標の比率を大きく下回る機関に対し、必要に応じ、改善に向けた取組について聴取を行うものとする。

3 各省各庁の長及び公庫等の長による契約の方針の作成及びその推進体制の整備

各省各庁の長及び公庫等の長は、官公需法第5条第1項の規定に基づき、中小企業者に関する国等の契約の基本方針（以下「国等の契約の基本方針」という。）に即して速やかに「中小企業者に関する契約の方針」を作成するとともに、同方針に定められた措置等を推進するための体制を整備するものとする。原則として、当該体制には各機関の全ての内部組織が参画することとし、特に会計・調達担当部局が主体的に関与することが必要である。

第2 中小企業者の受注の機会の増大のために国等が講ずる措置に関する基本的な事項

国等は、中小企業基本法第3条に掲げる基本理念に則り、中小企業・小規模事業者の経営基盤の強化を図るため、国等の契約の基本方針に基づき、以下のとおり中小企業・小規模事業者の受注機会の増大のための措置を講ずる。その運用に際しては、明らかに中小企業・小規模事業者の参入の余地がないと考えられる案件を除き、国等は、中小企業・小規模事業者が受注しやすい発注となるように工夫するとともに、調達する物件等（工事及び役務並びに物件をいう。以下同じ。）の受注を確保しようとする独立した中小企業・小規模事業者の自主的な努力を助長し、公正な競争が行われるよう配慮するものとする。

また、国等としても、必要な財・サービスの調達を費用対効果において優れたものとするという、調達における経済性の原則の重要性を踏まえつつ、契約の内容や状況等に応じた適正な予定価格の作成により物件等の発注を推進するものとする。

なお、国等の契約の締結に当たっては、予算の適正な使用に留意し、消費税及び地方消費税については、その適正な転嫁を確保するとともに、人件費、原材料費やエネルギーコストの上昇分について適正な転嫁を確保するものとする。あわせて、東日本大震災並びに令和2年7月豪雨及び令和6年能登半島地震に係る措置をとる場合も含め、世界貿易機関政府調達協定、政府調達に関する我が国の各種行動計画、国等による環境物品等の調達の推進等に関する法律（平成12年法律第100号）、国等による障害者就労施設等からの物品等の調達の推進等に関する法律（平成24年法律第50号）、犯罪対策閣僚会議決定（平成26年12月16日）等の犯罪や非行をした者を雇用している協力雇用主に関する事項及び女性の活躍推進に向けた公共調達及び補助金の活用に関する取組指針（平成28年3月22日すべての女性が輝く社会づくり本部決定）等との整合性を確保するものとする。

さらに、国は、民営化された独立行政法人等のうち、国及び地方公共団体がその株式の過半を保有している会社に対し、国等の契約の基本方針を参考として、可能な限り、中小企業・小規模事業者の受注機会の増大のための措置を講ずるよう要請する。

1 官公需情報の提供の徹底

国等は、透明性の向上と公正な競争の確保に留意しつつ、官公需に関連する情報の提供促進のため、次の措置を講ずるものとする。

（1）個別発注情報の提供と説明

- ① 国等は、物件等であって、一般競争、企画競争又は公募による発注に関連する情報及びそれらに係る落札結果等に関する情報や発注計画に関する情報を、ホームページへの掲載等により、中小企業・小規模事業者に提供するよう努めるものとする。
- ② 国等は、物件等の発注を行うに際しては、中小企業・小規模事業者の入札等が円滑に行われるよう、性能、規格等必要な事項について、仕様書に明記することにより、十分な説明に努めるものとする。

（2）官公需情報ポータルサイトによる情報提供

中小企業庁は、国等及び地方公共団体がホームページで提供している発注情報を中小企業・

小規模事業者がより迅速かつ的確に入手できるよう、官公需情報ポータルサイトを適切に運用するものとする。

(3) 中小企業基盤整備機構による情報提供

独立行政法人中小企業基盤整備機構は、官公需法第9条の規定に基づき、各省各庁の長及び公庫等の長の依頼に応じて、中小企業・小規模事業者の受注の機会の増大を図るために必要な情報の提供その他必要な協力を行うものとする。

(4) 官公需に関する相談体制の整備

- ① 国等は、契約担当官等（公庫等においてはこれに準ずる役職）を置いている部局ごとに官公需相談担当者を明確にし、「官公需相談窓口」を常設するとともに、当該窓口の所在情報を中小企業庁が取りまとめ、公表するものとする。
- ② 中小企業庁は、中小企業団体中央会が「官公需総合相談センター」を設置し、官公需に関する中小企業・小規模事業者からの相談に応じ適切な支援及び情報の提供等の充実を図る取組を支援するものとする。
- ③ 国等は、中小企業関係団体と連携して、特に小企業者を含む小規模事業者の経営課題に応じた官公需情報の提供を充実させ、加えて、「働き方改革」に対応するための中小企業・小規模事業者からの相談に応じ、適切な支援に努めるものとする。

2 中小企業・小規模事業者が受注しやすい発注とする工夫

(1) 総合評価落札方式の適切な活用

国等は、物件等の発注に当たっては、内容に応じて総合評価落札方式の適切な活用に努め、評価の際に価格以外の要素を適切に評価するとともに、その前提として品質・機能の水準等を明確にする発注仕様書の作成に努めるものとする。

また、国等は、総合評価落札方式の活用に当たっては、審査項目の設定方法等についての検討を行うものとする。

(2) 分離・分割発注の推進

- ① 国等は、物件等の発注に当たっては、調達を費用対効果において優れたものとする事等を十分検討（公正性についての検討を含む。以下同じ。）しつつ、価格面、数量面、工程面等からみて、可能な限り分離・分割して発注を行うよう努めるものとする。
なお、燃料や原材料等の市況価格の変動が激しい商品等を含んだ物件及び役務の発注に当たっては、同様に、調達を費用対効果において優れたものとする事等を検討しつつ、商品等を種類ごとに分離すること、契約期間を一定期間ごとに分割すること等、分離・分割発注を行うよう努めるものとする。
- ② 国等は、分離・分割発注に際し、分野に応じて、部内の人材育成又は外部人材の活用等により、発注能力の向上等体制整備に努めるものとする。
- ③ 公共工事においては、公共事業の効率的執行を通じたコスト削減を図る観点から適切な発注ロットの設定が要請されているところであり、国等は、かかる要請を前提として分離・分割して発注を行うよう努めるものとする。

(3) 適正な納期・工期、納入条件等の設定

- ① 国等は、物件等の発注に当たっては、政府が進める「働き方改革」関連の取組や関係省庁からの要請等に留意しつつ、予算の繰越しや国庫債務負担行為の活用、発注見通しの公表、早期の発注等の取組により平準化を図り、適正な納期・工期を設定し、中小企業・小規模事業者が十分対応できるよう配慮するものとする。あわせて、発注時期の平準化等の状況をモニターするなど、契約の実態把握に努めるものとする。

② 国等は、物件の発注に当たっては、納入場所、納入回数をはじめとする納入条件等について、明確なものとするよう努めるものとする。

③ 国等は、物件等の発注に当たっては、真にやむを得ないと認められる場合を除き、直接の銘柄指定はもとより原材料等の間接の銘柄指定等を行わないものとする。

なお、参考銘柄として固有の商品を例示する場合には、複数の商品を例示する等、実質的な銘柄指定とならないよう配慮するものとする。

④ 国等は、物資の流通の効率化に関する法律（平成17年法律第85号）第33条に基づく貨物自動車運送役務の持続可能な提供の確保に資する運転者の運送及び荷役等の効率化の推進に関する基本的な方針（令和7年農林水産省・経済産業省・国土交通省告示第1号。以下「物流効率化基本方針」という。）を踏まえ、自らが施設の管理者となる場合や物品の運送を伴う役務、物品の買入れ等に係る発注を行う場合には、当該施設の利用や当該物品の配送を行うトラックドライバーの運送・荷役等の効率化等に資するよう、余裕を持った納品期限の提示、納入単位・回数の集約、混雑時間を回避した配送日時指定、貨物集配中の車両が駐車できるスペースの確保、再配達削減をはじめとする措置を率先して講ずるよう努めるものとする。

また、受注事業者との間で物品等の継続的な運送を伴う契約を締結する際には、運送事業の許可を得ずに違法に運送を行う事業者を排除するため、「荷主の貨物自動車運送役務の持続可能な提供の確保に資する運転者の運送及び荷役等の効率化に関する判断の基準の解説書（令和7年3月27日策定）」にのっとり、当該受注事業者に対して誓約書の提出を求める等の措置を講ずるよう努めるものとする。

（4）調達・契約手法の多様化における中小企業・小規模事業者への配慮

① 国等は、一括調達又は共同調達を行う場合には、調達を費用対効果において優れたものとすることに留意しつつ、適切な調達品目の分類化を行い、対象品目を選定するとともに、適切な配送エリアの設定を行うよう努めるものとする。

また、単価契約の際には、適正な予定数量を設定するよう努めるものとする。

② 国等は、既に実施されている総合評価落札方式、一括調達及び共同調達以外の新たな調達・契約手法の多様化を行う場合には、中小企業・小規模事業者の事業環境への悪影響が生じることのないよう適切な要件設定等を行うとともに、調達を費用対効果において優れたものとすることに留意しつつ、積極的に中小企業・小規模事業者の受注機会を確保するよう努めるものとする。

（5）知的財産権の取扱いの明記

国等は、物件及び役務の発注に当たっては、発注内容に著作権等の知的財産権が含まれる場合には、当該知的財産権の取扱いについて書面をもって明確にするよう努めるものとする。

また、当該知的財産権の財産的価値について十分に留意した契約内容とするように努めるものとする。

その際、契約に当たって、調達コストの適正化や著作物の二次的活用を図る観点から、コンテンツの創造、保護及び活用の促進に関する法律（平成16年法律第81号）第2条第1項のコンテンツに該当し、著作権等の知的財産権の発生が含まれる場合には、発注者は当該知的財産権の全部又は一部を譲り受けず受注者に帰属させるコンテンツ版バイ・ドール契約の活用を促進するよう努めるものとする。

（6）同一資格等級区分内の者による競争の確保

① 国等は、一般競争及び指名競争並びに少額の随意契約による場合であってオープンカウンター方式により実施する契約の見積り合わせを行うに際しては、極力同一資格等級区分内の者による競争を確保すること等により、官公需適格組合を含む中小企業・小規模事業者の受

注機会の増大を図るものとする。

- ② 国等は、一括調達又は共同調達による発注を行う場合には、競争参加者の資格の設定に際し、中小企業・小規模事業者の受注機会の確保に配慮するため、予定価格に対応する等級の者に加え、下位等級者の参加が可能となるよう弾力的な運用を図るものとする。
- ③ 国等は、資格等級に対応する契約の予定金額については、価格水準の変動等をも勘案しつつ、適時見直しを行う等一層の適正化を図るとともにこれを公表するものとする。

(7) 中小企業官公需特定品目等に係る受注の機会の増大

- ① 国等は、中小企業官公需特定品目（織物、外衣・下着類、その他の繊維製品、家具、機械すき和紙、印刷、潤滑油、事務用品、台所・食卓用品及び再生プラスチック製製品）の発注を行うに際し、中小企業・小規模事業者の受注機会の増大を図るものとする。
- ② 国等は、中小企業官公需特定品目及び中小工事等に係る発注に当たって、指名競争による場合及び少額の随意契約による場合には、官公需適格組合を含む中小企業・小規模事業者の受注機会の増大を図るよう努めるものとする。

(8) 調達手続の簡素・合理化

- ① 国等は、競争契約参加資格者の審査について、申請書類の統一化及び申請手続の簡素化等を一層推進するものとする。
- ② 国等は、引き続き調達手続における電子的手段の利用に努めるものとする。

(9) 国と地方公共団体が連携した情報共有・交換のための協議会

- ① 中小企業庁は、関係省庁（総務省、厚生労働省、経済産業省、国土交通省）と連携し、官公需確保対策地方推進協議会（以下「地方推進協議会」という。）（注）において、官公需の発注時期等の平準化に必要な取組の説明、意見交換を行い、発注の際に留意する事項を地方公共団体と共有するものとする。

（注）中小企業庁等の担当者が、国等の地方支分部局及び地方公共団体等の担当者に対し、国等の契約の基本方針の内容を説明するとともに、中小企業・小規模事業者の受注機会の増大を図るための方策等について意見交換を行う場。

- ② 国等は、「地域発注者協議会」（注）等において、公共工事等（公共工事及び公共工事に関する調査等をいう。以下同じ。）の施工時期等の平準化に必要な取組について、発注者間で情報交換や連絡・調整を行うとともに、地方公共団体等における公共工事等の発注時の共通の課題への対応や各種施策の共有を図るよう努めるものとする。

（注）発注者間の連携を図るため、地域ブロックごとに組織された協議会。

3 中小企業・小規模事業者の特性を踏まえた配慮

(1) 小企業者を含む小規模事業者の特性を踏まえた配慮

- ① 国等は、小企業者を含む小規模事業者が顧客との信頼関係に基づき国内外の需要の開拓等を行い、地域経済や雇用の重要な担い手となっていることを踏まえ、一般競争において適切な地域要件の設定に努めるとともに、総合評価落札方式における地域への精通度等の評価を行う際、契約内容の履行の確保を行う観点から、迅速な対応の可否等を評価項目に加えることが必要である場合には、これを十分考慮するものとし、受注機会の増大を図るよう努めるものとする。
- ② 国等は、特に指名競争による場合及び少額の随意契約による場合であって、小企業者を含む小規模事業者を活用することが契約内容の履行を確保する観点から必要であるときには、受注機会の増大を図るよう努めるものとする。

(2) 技術力等のある中小企業・小規模事業者に対する受注の機会の増大

- ① 国等は、技術力や創意工夫のある中小企業・小規模事業者の受注機会の増大を図るため、政府調達（公共事業を除く。）手続の電子化推進省庁連絡会議幹事会決定「技術力ある中小企業者等の入札参加機会の拡大について」に基づく入札参加機会の拡大措置の一層の活用に努めるとともに、技術力の正当な評価を踏まえ、技術力のある中小企業・小規模事業者に関する入札参加資格の弾力化を一層進めるものとする。また、総合評価落札方式における創意工夫による価値の適切な評価等に努めるものとする。
- ② 国等は、高度かつ独自の新技術を有するスタートアップには中小企業・小規模事業者が含まれ得ることを踏まえ、受注機会の増大を図るため、スタートアップからの公共調達促進に関する関係府省庁等会議において関係府省庁等で申し合わせた「高度かつ独自の新技術を有するスタートアップ等との随意契約（スタートアップ技術提案評価方式）」の一層の活用に努めるものとする。

(3) 地域の中小企業・小規模事業者等の積極活用

国等は、地方支分部局等において消費される物件等については、極力地方支分部局等における調達を促進することにより、地域の中小企業・小規模事業者等の受注機会の増大を図るものとする。

(4) 中小企業・小規模事業者の適切な評価

- ① 国等は、地域の建設業者を活用することにより円滑かつ効率的な施工が期待できる工事等の発注に当たっては、適切な地域要件の設定、地域への精通度等、地域企業の適切な評価等に努めるものとし、さらに、地方公共団体におけるこれらの取組を促進するものとする。
- ② 国等は、工事等以外の物件及び役務の発注に当たっても、地域への精通度等が契約の円滑かつ効率的な実施の重要な要素となる場合には、これを十分考慮するものとし、一般競争においては適切な地域要件の設定や総合評価落札方式における地域精通度等、地域の中小企業・小規模事業者の適切な評価等と積極的な活用に努めるものとする。
- ③ 国等は、業務継続のため必要な物件及び役務の発注に当たって、協定等を通じて災害時における継続的な供給体制を構築しようとする場合には、必要に応じ、官公需適格組合を含む地域の中小企業・小規模事業者の適切な評価等とその積極的な活用に努めるものとする。

(5) 中小建設業者に対する配慮

- ① 国等は、中小建設業者を取り巻く現下の諸情勢に鑑み、政府が進める「働き方改革」関連の取組や関係省庁からの休日確保の推進等の要請等に留意しつつ、必要な工期を確保するため、国庫債務負担行為の活用や中小工事の早期の発注等により、施工時期の平準化を図る等により、中小建設業者に対し特段の配慮を払い、その受注機会の増大に努めるものとする。あわせて、関係省庁は、休日の付与、発注時期の平準化、工期の変更等の状況をモニターするなど、契約の実態把握に努めるものとする。
また、契約後に受注者から「働き方改革」に関する相談があった場合には、上記1（4）に掲げる官公需に関する相談体制を活用するよう努めるものとする。
- ② 国等は、一般競争や指名競争を行うに際しては、極力同一資格等級区分内の者による競争を確保するものとするが、優良な工事成績を上げた中小建設業者に対しては、施工能力等を勘案し、上位の等級に属する工事に係る競争に参加できるようにする等、積極的に受注機会の確保に努めるものとする。
- ③ 国等は、特に、公共工事に関する発注に当たっては、共同による請負の適切な活用の一層の推進等により、中小建設業者に対する受注機会の増大に努めるものとする。
- ④ 国等は、地域における公共工事の担い手が確保されるよう、地域の実情を踏まえ、競争入札に必要な資格、公共工事等の規模等を適切に定めるものとする。

- ⑤ 国等は、災害からの迅速な復旧復興に資するよう、必要に応じて、災害からの迅速な復旧復興に資する事業のために必要な能力を有する民間事業者と地域の民間事業者との連携及び協力のために必要な措置を講ずることとする。
- ⑥ 国等は、その発注に係る公共工事等に必要な技術、設備又は体制等からみて、その地域において受注者となろうとする者が極めて限られており、地域において競争が存在しない状況が継続すると見込まれる公共工事等の契約について、当該技術等及び受注が可能な者が存在することを明示した上で公募を行い、競争が存在しないことを確認したときは、随意契約によることができることを留意する。
- ⑦ 国等は、地方公共団体と連携して、発注関係事務の運用に関する指針及び公共工事の入札及び契約の適正化を図るための措置に関する指針などを踏まえ、地方公共団体の取組の「見える化」をはじめとした方策を通じて、公共工事等の実施に必要な工期・履行期間の確保及び地域における公共工事等の施工時期等の平準化を図る。これにより、中小建設業者の受注機会の増大に努めるものとする。
- ⑧ 国等は、公共工事の発注関係事務の適切な実施に必要な知識又は技術を有する職員を育成することを支援するため、講習会の開催、自らが実施する研修への発注者の職員の受入れ、民間団体による研修の活用の促進その他必要な措置を講ずるよう努めなければならない。

(6) 事業継続力が認められる中小企業・小規模事業者に対する配慮

国等は、自然災害等の発生時における安定的な供給体制の確保及び中小企業・小規模事業者の災害への備えを促進していくことの重要性に鑑み、中小企業等経営強化法（平成11年法律第18号）第56条第1項に規定する「事業継続力強化計画」又は同法第58条第1項に規定する「連携事業継続力強化計画」の認定を受けた中小企業・小規模事業者の積極的な活用を図り、当該者の受注機会の増大に努めるものとする。

(7) 中小石油販売業者に対する配慮

国等は、国等又は地方公共団体との間で災害時の燃料供給協定を締結している石油組合について、災害時だけではなく、平時においても燃料供給が安定的に行われる環境を維持していくことの重要性に鑑み、燃料調達を行う際には、②及び④に留意するとともに、例えば①及び③のような取組により、当該協定を締結している石油組合及び当該協定に参加している中小石油販売業者に係る受注機会の増大に努めるものとする。

- ① 一般競争により調達する場合には、災害時の燃料供給協定を締結していること、国等又は地方公共団体の管内に燃料供給拠点を持つこと等、適切な地域要件の設定を行うこと。
- ② 災害時の燃料供給協定を締結している石油組合を活用して円滑な燃料調達ができると認められ、当該石油組合との契約が管内の燃料供給拠点の維持に必要な場合には、調達を費用対効果において優れたものとするなど十分に検討しつつ、当該石油組合との随意契約を行うことができること。
- ③ 災害時の燃料供給協定を締結している石油組合及び当該協定に参加している中小石油販売業者を活用して円滑な燃料調達ができると認められる場合には、極力上記2（2）①に掲げる分離・分割発注を行うこと。
- ④ 燃料油価格激変緩和事業の制度変更により燃料油価格が上昇することを理由として、契約金額の変更について申出があった場合には、迅速かつ適切に協議を行うこと。また、その旨の条項をあらかじめ契約に入れるなど、受注者からの申出が円滑に行われるよう配慮すること。

(8) 外注における地域の中小企業・小規模事業者の活用、適正な人件費確保等の周知

国等は、役務及び工事等において外注（下請や二次下請等を含む。）が必要な元請事業者に対し、地域の中小企業・小規模事業者の活用を考慮すること、外注先の適正な人件費を確保する

こと、外注先との間であらかじめ書面により作業内容、人件費単価、期間等の明確化を図ることについて、入札説明の際に周知を行うよう努めるものとする。

(9) 中小企業・小規模事業者の資金繰りへの配慮

- ① 国等は、特に人件費比率の高い役務契約に対し、業務内容に応じて部分払（毎月払い等）を行うよう配慮することに努めるものとする。
- ② 国等は、中小企業・小規模事業者との官公需契約における支払いまでの資金繰りに配慮し、国等に対する債権の譲渡が必要と認められる場合は適切に対応するものとする。特に、発注者から債権の譲渡制限の意思表示がなされた場合であっても、受注者による譲渡の効力は妨げられないことと改正された民法（明治29年法律第89号）第466条第2項の趣旨を踏まえ、国等は、中小企業・小規模事業者による資金調達の円滑化を図るため、国等の承諾を得なかったとしても債権の譲渡は有効であることについて、ホームページへの掲載等により中小企業・小規模事業者の情報提供するなど、資金繰りへの配慮に努めるものとする。

4 ダンピング防止対策、消費税の円滑かつ適正な転嫁等の推進

国等は、官公需契約の一部に過度な低価格競争が生じていることや最低賃金の引き上げに向けた環境整備の観点等を踏まえ、ダンピング対策の充実、消費税の円滑かつ適正な転嫁の確保等、適正価格での契約や価格と品質が総合的に優れた調達の推進を図るため、適切な対策を講ずるものとする。

(1) ダンピング防止推進の周知

国等は、ダンピングの防止について、ホームページへの掲載、入札説明の際に周知を行うよう努めるものとする。

また、国等は、公共工事の入札及び契約の適正化の促進に関する法律（平成12年法律第127号）第12条の規定を踏まえて、公共工事の入札の際に、入札金額の内訳書の提出を適切に求めていくものとする。

(2) 適切な予定価格の作成

- ① 国等は、役務及び工事等の発注に当たっては、需給の状況、原材料費及び人件費（社会保険料（事業主負担分及び労働者負担分）相当額を適切に含み、かつ、最低賃金又はその近傍の人件費単価の被用者が用いられる可能性のある役務の発注については、各都道府県における最低賃金の改定額（契約期間中に最低賃金額の改定が見込まれる場合には、その改定見込額を含む。）についても反映した額）等の最新の実勢価格等を踏まえた積算に基づき、消費税及び地方消費税の負担等を勘案し、適切に予定価格を作成するものとする。特に、同様の事業でほとんど同じ予定価格を長年見直すことなく実施している事業がある場合は、多角的な市場調査を行い、最新の実勢価格等を踏まえた積算を行うこととする。また、複数年度にわたる契約については、入札の際に作成する予定価格に期中の価格変動を適切に見込む必要があることに留意する。

なお、ビルメンテナンス業務に係る発注に当たっては、厚生労働省において策定した「ビルメンテナンス業務に係る発注関係事務の運用に関するガイドライン」において、最新の「建築保全業務労務単価（国土交通省大臣官房官庁営繕部）」を用いることとされていることに留意するとともに、燃料や原材料等の市況価格の変動が激しい商品等については、特に、最新の実勢価格や需給の状況等を考慮するよう努めるものとする。

また、物品の運送を伴う役務、物品の買入れ等に係る発注に当たっては、物流効率化基本方針を踏まえ、国等と契約を締結した事業者から当該物品の運送を委託されたトラック事業者等がその雇用するトラックドライバーの賃上げ原資となる適正な運賃を収受できるよう、貨物自動車運送事業法（平成元年法律第83号）附則第1条の3第1項の規定に基づく「標

準的な運賃」を活用するとともに、燃料サーチャージ、有料道路使用料、附帯作業料等の追加で生じるコスト、繁忙期における運送、特殊な運送方法等に起因して追加で生じるコストについても十分に考慮するように努めるものとする。

- ② 国等は、公庫等及び地方公共団体における工事等の発注に際し、いわゆる歩切りや予定価格等の事前公表の取りやめ等が促進されるよう努めるものとする。

(3) 低入札価格調査制度の適切な活用等

- ① 国等は、役務及び工事等の発注に当たっては、ダンピング受注の排除等適正価格による契約の推進のため、低入札価格調査制度を適切に活用するものとする。低入札価格調査制度の対象契約の全部又は一部を未導入の国等の組織にあっては、早急に制度導入について検討を行うこととする。
- ② 国等は、特に人件費比率の高い役務契約については、適正な履行確保の観点から、低入札価格調査基準価格を下回る価格により落札した者と契約する場合における措置として、人件費が明記された入札価格内訳書の徴収を徹底し、最低賃金額を下回る人件費でないことに留意するとともに、落札の決定があった旨の公表の徹底を行うものとする。
また、下請代金支払遅延等防止法（昭和31年法律第120号）、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。以下「独占禁止法」という。）及び労働関連法等の所管行政庁は、その執行を図る上で、必要に応じ、低入札価格調査制度に基づく調査情報も活用するものとする。
- ③ 国は、地方公共団体における役務及び工事等の発注に際し、低入札価格調査制度、最低制限価格制度等の導入とその適切な活用が促進されるよう努めるものとする。
- ④ 低入札価格調査を行うに際しては、入札価格の内訳書における人件費、原材料費、エネルギーコスト等について、実勢価格に沿った単価になっているかを確認する。また、業務に必要な工数が適切に計上されているかを確認するものとする。

(4) 最低賃金額の改定に伴う契約金額の見直し

- ① 国等は、契約前において、清掃、警備、洗濯、庁舎管理、電話交換その他最低賃金又はその近傍の人件費単価の被用者が用いられる可能性のある役務契約について、年度途中の最低賃金額の改定を踏まえた予算を確保し、上記（2）に掲げる適切な予定価格を作成するとともに、入札金額における人件費について、契約期間中に最低賃金額の改定が見込まれる場合には、その改定見込額についても考慮した上で入札することを入札希望者にあらかじめ周知するものとする。また、人件費単価が改定後の最低賃金額を下回った際は適切な価格での単価の見直しを行う旨の条項をあらかじめ契約に入れることなどにより、年度途中で最低賃金額の改定があったとしても、受注者が労働者に対して最低賃金額以上の賃金を支払う義務を履行できるよう配慮するものとする。
- ② 国等は、契約後において、清掃、警備、洗濯、庁舎管理、電話交換その他最低賃金又はその近傍の人件費単価の被用者が用いられる可能性のある役務契約について、最低賃金額の大幅な改定があった場合には、契約金額を変更する必要があるか否かについて受注者に対し確認し、最低賃金引上げ分の円滑な価格転嫁を図るため契約金額を変更するなど、受注者が労働者に対して最低賃金額以上の賃金を支払う義務を履行できるよう配慮するものとする。

(5) 労務費、原材料費、エネルギーコスト等の上昇への対応

- ① 国等は、公共工事の発注に当たっては、労務費、原材料費、エネルギーコスト等の実勢価格を反映した適正な請負代金の設定や適正な工期の確保について、契約後の状況に応じた必要な契約変更の実施も含め、適切に対応するものとする。
特に、労務費、原材料費、エネルギーコスト等の上昇時における請負代金額の変更の確実な実施のため、あらかじめ、当該変更についての条項を契約に適切に設定するとともに、当

該条項の運用基準を策定しておくものとする。

さらに、発注者である国等は、主要な資材の供給の著しい減少、資材の価格の高騰等の事象が発生した場合において、受注者から請負契約の内容の変更について協議の申出があった際には誠実に応じなければならない。なお、この場合における誠実な協議については、例えば、予算の不足や過去の変更契約実績がないことを理由に協議に応じないことがないように留意する。

- ② 国等は、物件及び役務の契約の途中で、労務費、原材料費、エネルギーコスト等の実勢価格に変化が生じた場合には、契約金額を変更する必要があるか否かについて検討し、契約変更の実施も含め、適切に対応するものとする。

また、受注者から労務費、原材料費、エネルギーコスト等の上昇に伴う契約金額の変更について申出があった場合にはその可否について迅速かつ適切に協議を行うものとし、その旨の条項をあらかじめ契約に入れるなど、受注者からの申出が円滑に行われるよう配慮するものとする。

- ③ 上記①、②の対応に当たっては、経済財政運営と改革の基本方針2023（令和5年6月16日閣議決定）において、原材料費やエネルギーコストの適切なコスト増加分の全額転嫁を目指し、取引適正化を推進することとされていることや、労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針（令和5年11月29日策定。以下「労務費の指針」という。）の趣旨を最大限に考慮するものとする。

また、価格交渉促進月間のフォローアップ調査において、国等が調査対象であると明示されたことを踏まえて、受注者から発注者として価格転嫁の状況を評価される立場であることを留意し、公共工事においては、コスト増加分の転嫁を行う条項を契約に適切に設定し、複数年度にわたる物件及び役務の契約においては、「労務費の指針」を参考にして発注者として行動し国等から少なくとも年に1回以上の協議を行うように努めることとする。さらに、価格交渉の際には、直接の契約先だけでなく、再委託先を含めて適切に請負代金を設定するよう配慮することとする。

（6）消費税の適格請求書等保存方式（インボイス制度）に関する適切な対応

国等は、競争入札において、適格請求書発行事業者でないことのみをもって、競争入札に参加させないこととするような資格を定めることは適当ではないことに留意するものとする。

5 東日本大震災の被災地域等の中小企業・小規模事業者に対する配慮

東日本大震災の被災地域等の中小企業・小規模事業者の早期の復旧・復興を支援するため、国等は、特に以下の措置を講ずるものとする。

（1）官公需相談窓口における相談対応

国等は、官公需相談窓口において、被災地域の中小企業・小規模事業者の相談に適切に対応し、その受注機会の増大に努めるものとする。

（2）適正な納期・工期の設定及び代金の迅速な支払

国等は、被災地域における物件等の発注に当たっては、中小企業・小規模事業者が十分対応できるよう適正な納期・工期の設定に配慮するとともに、代金の支払については、発注にかかる工事等の完了後（前金払、中間前金払においてはその都度）、速やかに行うよう努めるものとする。

（3）地域中小企業の適切な評価

国等は、被災地域における復旧・復興に伴う役務及び工事等の発注に当たっては、緊急性、迅速性が損なわれないよう配慮しつつ、地域の建設業者等を活用することにより円滑かつ効率

的な施工が期待できる役務及び工事等において適切な地域要件の設定、地域への精通度等、地域企業の適切な評価等に努めるものとする。

(4) 適切な予定価格の作成

国等は、被災地域における復旧・復興に伴う役務及び工事等の発注に当たっては、当該地域における需給の状況等を踏まえ、上記４（２）に掲げる適切な予定価格を作成するものとする。

(5) 科学的・客観的根拠に基づく適切な契約

国等は、物件の発注に当たっては、東日本大震災における原子力発電所事故に関して、単に周辺地域で生産されている等の理由による不当な取引の制限、返品等を行うことがないよう、科学的・客観的根拠に基づき適切な契約に努めるものとする。

(6) 官公需を通じた被災地域への支援

国等は、被災地域の復興を支援するため、国等が直接運営する食堂等における食材、表彰等の行事における記念品等、地域性の高い物品を調達する場合には、被災地域の物品を積極的に調達し利用するよう努めるものとする。また、食堂運営や表彰等の行事が委託事業の場合は、受託者に対し被災地域の物品を積極的に調達し利用するよう奨励に努めるものとする。

さらに、国等の施設内で食堂を運営する事業者に対しても、被災地域の物品を積極的に調達し利用するよう奨励に努めるものとする。

6 令和２年７月豪雨及び令和６年能登半島地震の被災地域の中小企業・小規模事業者に対する配慮

令和２年７月豪雨及び令和６年能登半島地震の被災地域の中小企業・小規模事業者の早期の復旧・復興を支援するため、国等は、特に上記５に掲げる（１）から（４）までと同様の措置を講ずるものとする。

7 地方公共団体への協力依頼

(1) 国等の契約の基本方針の要請等

国は、全ての地方公共団体に対して、国等の契約の基本方針に準じて、地域の実情に応じて必要な場合には、中小企業者に関する契約の方針等を策定すること等により、中小企業・小規模事業者の受注機会の増大に努めるよう要請するものとする。

(2) 国等の契約の基本方針に準じて講じられた措置の実施状況の公表

中小企業庁は、地方公共団体による国等の契約の基本方針に準じて講じられた措置の実施状況について取りまとめ、その情報を公表するものとする。

また、地方公共団体の官公需施策の推進に資するため、地方公共団体による官公需施策の事例等を収集して取りまとめ、これらの情報を公表するものとする。

(3) 連携推進体制の活用

中小企業庁は、地方推進協議会を活用して、国等の契約の基本方針に盛り込んだ中小企業・小規模事業者の受注機会の増大のための取組が一層効果的なものになるよう、情報提供に努めるものとする。

また、地方公共団体が地域の強み・特色を活かして、地域内の中小企業・小規模事業者の官公需受注機会の更なる増大を図るための方策についての検討を行うものとする。

第３ 新規中小企業者及び組合の活用に関する基本的な事項

1 新規中小企業者の活用に関する基本的な事項

国等は、新規中小企業者の受注機会の増大を図るために、次の措置を強力に推進するものとする。

なお、公共工事については、建設工事が、目的物が使用されて初めてその品質を確認できること、その品質が工事等の受注者の技術的能力等に負うところが大きいこと等の特性に鑑み、公共工事の品質確保の促進に関する法律の趣旨を踏まえ、工事等の経験、施工状況等の評価、技術者の経験その他技術的能力を考慮し、工事の品質の確保に留意するとともに、入札及び契約の透明性、競争の公正性の確保等に配慮し、受注者を選定することで確保されることに留意するものとする。

(1) 新規中小企業者への配慮

- ① 国等は、役務及び工事等における一般競争入札の際には、契約の履行の確保に支障がない限り、過去の実績を過度に求めないように配慮するものとする。

また、競争参加者の資格の設定に際し、調達先に専門的な技術、資格を必要としない等の場合であって、契約の履行の確保に支障がないと認められる限り、参加者の増加による競争性の向上が必要なときには、新規中小企業者の受注機会の増大を図る観点から、下位等級者の参加が可能となるよう弾力的な運用に努めるものとする。

- ② 国等は、少額の随意契約による場合には、契約の内容、地域特性等を踏まえ、契約履行の支障の有無に留意しつつ、新規中小企業者を見積先に含めるよう努め、見積先が固定化しないよう、小企業者を含む小規模事業者や国等との調達の実績が少ない新規中小企業者にも配慮するものとする。

また、オープンカウンター方式により物件等の契約の見積り合わせを実施する場合には、公示及び見積書の提出に際しては、電子調達システム、ホームページ等を通じて行うとともに、電子メール等を活用するなど電子的手段の利用に努めるものとする。

- ③ 国等は、新規中小企業者が提供する新商品等について、公募により当該新商品等と同様の性質を有する商品等を供給できる者が他にいないことが明らかになった場合であって、引き続き、供給できる者が他にいないことが明らかとなるときは、公募の手続を省略することができることに留意するものとする。

- ④ 国等は、指名競争による場合及び少額の随意契約による場合には、地方自治法施行令（昭和22年政令第16号）第167条の2第1項第4号に基づく都道府県知事の認定に係る商品又は役務（「いわゆるトライアル発注認定商品等」という。）その他関係法令等で認定された商品又は役務のうち、新規中小企業者が取り組むものについて、受注機会の増大を図るものとする。

- ⑤ 国等は、新規事業者の入札機会を拡大するために、物品の製造・販売等に係る競争契約の参加資格のあり方につき、引き続き検討を行うものとする。

- ⑥ 国等は、新規中小企業者の受注能力の向上に資するために、新規中小企業者の相談に対し、上記第2に掲げる国等が設置する「官公需相談窓口」及び中小企業団体中央会が設置する「官公需総合相談センター」において、適切に対応するものとする。

(2) 新規中小企業者の受注機会増大に向けた契約実績の把握

中小企業庁は、新規中小企業者の受注機会を増大させるため、官公需総実績額に占める新規中小企業者向け契約実績額の比率に応じて、国等から通知を受けた以下の内容について取りまとめ、公表するものとする。

- ① 国等は、官公需総実績額に占める契約比率が3%以上の場合、その具体的な事例を中小企業庁に通知するものとする。

なお、通知できる事例がない場合は、その理由を通知するものとする。

- ② 国等は、官公需総実績額に占める契約比率が3%未満の場合、中小企業庁が公表を行っ

た①の事例を参考に改善策を検討し、その結果を中小企業庁に通知するものとする。

(3) 地方公共団体と連携した地域の新規中小企業者への配慮

- ① 国等は、地方公共団体と連携して、地域の新規中小企業者の受注機会の増大に努めるものとする。
- ② 中小企業庁は、地方推進協議会を活用して、地域の新規中小企業者の受注事例の把握に努め、その情報を提供するものとする。
また、地方公共団体の長により認定された商品又は役務の受注機会の増大を図るため、地方推進協議会を活用して、こうした商品等を周知する機会等を提供するものとする。

2 組合の活用に関する基本的な事項

(1) 事業協同組合等、官公需適格組合の受注の機会の増大

- ① 国等は、中小企業等協同組合法（昭和24年法律第181号）に基づいて設立された事業協同組合等、及び同事業協同組合等の中から共同受注体制が整っていること等の要件を満たす組合で中小企業庁が証明した官公需適格組合の受注機会の増大に努めるものとする。
なお、WTO政府調達協定上、国が協同組合又は連合会と締結する契約には、同協定が適用されないこととなっており、国の物品等又は特定役務の調達手続の特例を定める政令（昭和55年政令第300号）第11条及び予算決算及び会計令（昭和22年勅令第165号）第99条18号においても事業協同組合等との契約は随意契約を締結できるとされていることから、これらの随意契約を締結する可能性を排除しないように留意することとする。なお、独立行政法人等についても同様に本協定の適用除外とされている（協定附属書I表付表3に関する注釈1）。
- ② 中小企業庁は、中小企業団体中央会が、事業協同組合等の共同受注体制を整備し、官公需適格組合設立を促進するため、共同受注のモデルとなる規約を整備し、普及促進を行う取組を支援するものとする。

(2) 官公需適格組合の活用

- ① 国等は、官公需適格組合の競争契約参加資格審査に当たっては、総合点の算定方法に関する特例の一層の活用にも努めるとともに、中小企業庁は、地方推進協議会の場合等を活用して特例の措置が講じられていない地方公共団体に対して、所要の措置が講じられるよう要請するものとする。
- ② 国等は、官公需適格組合制度について、官公需適格組合の発注機関別受注実績を公表するほか、各府省等は、中小企業庁と協力しつつ、発注機関に対し、当該制度の一層の周知徹底に努めるものとする。また、国は、地方公共団体に対する当該制度の一層の周知に努めるものとする。
- ③ 中小企業庁は、全国中小企業団体中央会が、新規中小企業者の受注力の向上を図るために行う、官公需適格組合への加入や新規組合の設立を促進するための説明会の開催等の取組を支援するものとする。

第4 第1から第3までに掲げるもののほか、中小企業者の受注の機会の増大に関し必要な事項

(1) 国等の契約の基本方針の普及及び徹底等

国等は、国等の契約の基本方針について、一層の普及及び徹底を図るものとする。また、国等の地方支分部局等は、地方推進協議会への参加等により得た中小企業・小規模事業者の声を踏まえ、地方の実情に即して、中小企業・小規模事業者の受注機会の増大を図るよう努めるものとする。

(2) 国等の契約の基本方針の措置状況の通知及び情報の公表

各府省等は、上記第2及び第3の諸項目に関する措置状況を中小企業庁あて通知する等、中小企業庁と密接な連絡を取るとともに、当該諸項目の進行について地方支分部局等を指導する等適切な管理を行い、その実施について遺憾のないよう努めるものとする。中小企業庁は、各府省等から通知された措置状況について取りまとめ、その情報を公表するものとする。

(3) 国等の契約の基本方針の共有

国等及び国等の地方支分部局等は、国等の契約の基本方針に記載された事項の確実な実施を図るため、組織内の契約担当者をはじめとする関係の職員に対し、定期的に周知を行うなどして確実に認識を共有できるよう努めることとする。

背景・概要

- 近年の急激な労務費、原材料費、エネルギーコストの上昇を受け、発注者・受注者の対等な関係に基づき、サプライチェーン全体で適切な価格転嫁を定着させる「構造的な価格転嫁」の実現を図っていくことが重要。
- このため、協議を適切に行わない代金額の決定の禁止、手形による代金の支払等の禁止、規制及び振興の対象となる取引への運送委託の追加等の措置を講ずるとともに、多段階の取引当事者が連携した取組等を支援し、価格転嫁・取引適正化を徹底していく。

1. 規制の見直し（下請代金支払遅延等防止法）

【規制内容の追加】

（１）協議を適切に行わない代金額の決定の禁止【価格据え置き取引への対応】

- 対象取引において、代金に関する協議に応じないことや、協議において必要な説明又は情報の提供をしないことによる、一方的な代金の額の決定を禁止。

（２）手形払等の禁止

- 対象取引において、手形払を禁止。また、支払期日までに代金相当額を得ることが困難な支払手段も併せて禁止。
※手形払の禁止に伴い、割引困難な手形に係る規制を廃止。

【規制対象の追加】

（３）運送委託の対象取引への追加【物流問題への対応】

- 対象取引に、製造、販売等の目的物の引渡しに必要な運送の委託を追加。

（４）従業員基準の追加【適用基準の追加】

- 従業員数300人（役務提供委託等は100人）の区分を新設し、規制及び保護の対象を拡充。

【執行の強化等】

（５）面的執行の強化

- 関係行政機関による指導及び助言に係る規定、相互情報提供に係る規定等を新設。

※その他

- 製造委託の対象物品として、木型その他専ら物品の製造に用いる物品を追加。
- 書面等の交付義務において、承諾の有無にかかわらず、電磁的方法による提供を認容。
- 遅延利息の対象に、代金を減じた場合を追加。
- 既に違反行為が行われていない場合等の勧告に係る規定を整備。

2. 振興の充実（下請中小企業振興法）

（１）多段階の事業者が連携した取組への支援

- 多段階の取引からなるサプライチェーンにおいて、二以上の取引段階にある事業者が作成する振興事業計画に対し、承認・支援できる旨を追加。

（２）適用対象の追加

- ①製造、販売等の目的物の引渡しに必要な運送の委託を対象取引に追加
②法人同士においても従業員数の大小関係がある場合を対象に追加。

（３）地方公共団体との連携強化

- 国及び地方公共団体が連携し、全国各地の事業者の振興に向けた取組を講じる旨の責務と、関係者が情報交換など密接な連携に努める旨を規定。

（４）主務大臣による執行強化

- 主務大臣による指導・助言をしたものの状況が改善されない事業者に対して、より具体的措置を示して改善を促すことができる旨を追加。

3. 「下請」等の用語の見直し（下請代金支払遅延等防止法及び下請中小企業振興法等）

- 用語について、「下請事業者」を「中小受託事業者」、「親事業者」を「委託事業者」等に改める。
- 題名について、「下請代金支払遅延等防止法」を「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」に、「下請中小企業振興法」を「受託中小企業振興法」に改める。

2026年1月から「下請法」は「取適法」へ！

下請法の改正法が2026年1月1日に施行され、
規制内容の追加や規制対象の拡大がなされるとともに、
法律名も変更されます（新通称：「取適法（とりてきほう）」）

改正事項

法律の題名・用語の変更

下請代金支払遅延等防止法

製造委託等に係る中小事業者に対する
代金の支払の遅延等の防止に関する法律

下請代金

製造委託等代金

親事業者

委託事業者

下請事業者

中小受託事業者

適用対象の拡大

●適用基準に「従業員基準」を追加

従来の資本金基準に加え、従業員基準（300人、100人）が追加され、規制及び保護の対象が拡充されます

●対象取引に「特定運送委託」を追加

適用対象となる取引に、製造等の目的物の引渡しに必要な運送の委託が追加されます

禁止行為の追加

●「協議に応じない一方的な代金決定」を禁止

代金に関する協議に応じないことや、必要な説明を行わないことなど、一方的な代金決定が禁止されます

●「手形払」等を禁止

手形払が禁止されるとともに、その他の支払手段（電子記録債権等）についても、支払期日までに代金相当額満額を得ることが困難なものが禁止されます

面的執行の強化

●事業所管省庁に指導・助言権限を付与

事業所管省庁において、指導及び助言ができるようになるほか、報復措置の禁止に係る情報提供先にも事業所管省庁が追加されます

その他

- 製造委託の対象物品に金型以外の型等が追加されます
- 書面交付義務について、中小受託事業者の承諾の有無にかかわらず、電子メールなどの電磁的方法による方法とすることが可能になります

取適法の概要

適用対象取引

①取引の内容と②資本金基準又は従業員基準から定めています

対象取引

取引の内容

資本金/従業員基準

(いずれかの基準に該当すれば適用対象)

- 「製造委託」「修理委託」「特定運送委託」
- 「情報成果物作成委託」「役務提供委託」 (プログラム作成、運送、物品の倉庫における保管、情報処理に限る)

委託事業者	資本金 3 億円超	→	中小受託事業者	資本金 3 億円以下
	資本金 1 千万円超 3 億円以下			資本金 1 千万円以下
	従業員 300 人超			従業員 300 人以下

- 「情報成果物作成委託」「役務提供委託」 (プログラム作成、運送、物品の倉庫における保管、情報処理を除く)

委託事業者	資本金 5 千万円超	→	中小受託事業者	資本金 5 千万円以下
	資本金 1 千万円超 5 千万円以下			資本金 1 千万円以下
	従業員 100 人超			従業員 100 人以下

義務・禁止事項

委託事業者には、4つの義務と11の遵守事項が課されています

義務項目	具体的な内容
① 発注内容等を明示する義務	発注に当たって、発注内容（給付の内容、代金の額、支払期日、支払方法）等を書面又は電子メールなどの電磁的方法により明示すること
② 書類等を作成・保存する義務	取引が完了した場合、給付内容、代金の額など、取引に関する記録を書類又は電磁的記録として作成し、2年間保存すること
③ 支払期日を定める義務	検査をするかどうかを問わず、発注した物品等を受領した日から起算して60日以内のできる限り短い期間内で支払期日を定めること
④ 遅延利息を支払う義務	支払遅延や減額等を行った場合、遅延した日数や減じた額に応じ、遅延利息（年率14.6%）を支払うこと

禁止項目	具体的な内容
① 受領拒否	中小受託事業者に責任がないのに、発注した物品等の受領を拒否すること
② 支払遅延	支払期日までに代金を支払わないこと（支払手段として手形払等を用いること）
③ 減額	中小受託事業者に責任がないのに、発注時に決定した代金を発注後に減額すること
④ 返品	中小受託事業者に責任がないのに、発注した物品等を受領後に返品すること
⑤ 買いたたき	発注する物品・役務等に通常支払われる対価に比べ著しく低い代金を不当に定めること
⑥ 購入・利用強制	正当な理由がないのに、指定する物品や役務を強制して購入、利用させること
⑦ 報復措置	公正取引委員会、中小企業庁、事業所管省庁に違反行為を知らせたことを理由に、中小受託事業者に対して取引数量の削減・取引停止など不利益な取り扱いをすること
⑧ 有償支給原材料等の対価の早期決済	有償支給する原材料等で中小委託事業者が物品の製造等を行っている場合に、代金の支払日より早く原材料等の対価を支払わせること
⑨ 不当な経済上の利益の提供要請	自己のために、中小受託事業者に金銭や役務等を不当に提供させること
⑩ 不当な給付内容の変更、やり直し	中小受託事業者に責任がないのに、発注の取消しや発注内容の変更を行ったり、無償でやり直しや追加作業をさせること
⑪ 協議に応じない一方的な代金決定	中小受託事業者から価格協議の求めがあったにもかかわらず、協議に応じなかったり、必要な説明を行わなかったりするなど、一方的に代金を決定すること

取適法の内容や詳細なガイドブックについては、公正取引委員会のウェブサイトを御確認ください



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、熊本経済同友会、熊本県経営者協会、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。）における賃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）パートナーシップ構築宣言の促進

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

いわゆる「年収の壁」対策

もっと働きたい方が税や社会保険料を気にせず働けるようになります。

現在、扶養に入っているパートやアルバイトの方などが、いわゆる「年収の壁」を超えて働くと税や社会保険料の負担が生じるのではないかと気にして、「もっと働きたい」と思っても、働けないという問題がありました。石破政権は、この壁を超える皆さまを強力にサポートします。

いわゆる「年収の壁」対策！(税関係)



配偶者



学生

配偶者や家族の
収入が**一定水準**を
超えると…

納税者の税負担増加

配偶者や大学生年代の
子の就労調整



配偶者特別控除**

160万円に増額！

※1 配偶者の方の収入が個人でも世帯の手取りが原則しない仕組み

対策！



特定親族特別控除

大学生年代のみならず
収入150万円までは控除額が
減らない仕組みを導入！

※2 特定扶養親族(19~22歳の親族)

※パート・アルバイト等で働く方ご本人の所得税の納付義務が発生する基準について、103万円から160万円に引き上げ

いわゆる「年収の壁」対策！(社会保険関係)

いわゆる
106万の壁*

壁を超えると…

厚生年金

健康保険

保険料負担が発生し、
手取りが減少…

いわゆる
130万の壁

壁を超えると…

国民年金

国民健康保険

保険料負担が発生し、
手取りが減少…

対策！



キャリアアップ
助成金

※3 年収
1人あたり
最大 **50万円**
※4 雇用主負担、手取りを減らしません！

対策！



キャリアアップ
助成金

※5 年収
5人あたり
最大 **75万円**
※6 雇用主負担、手取りを減らしません！

対策！



補償者認定の
円滑化

※7 事業主の届出により、
一時的に年収130万円以上となる
場合でも、扶養から外れません！

*いわゆる「106万の壁」については、
令和7年の法改正により、最低賃金の状況踏まえ廃止予定

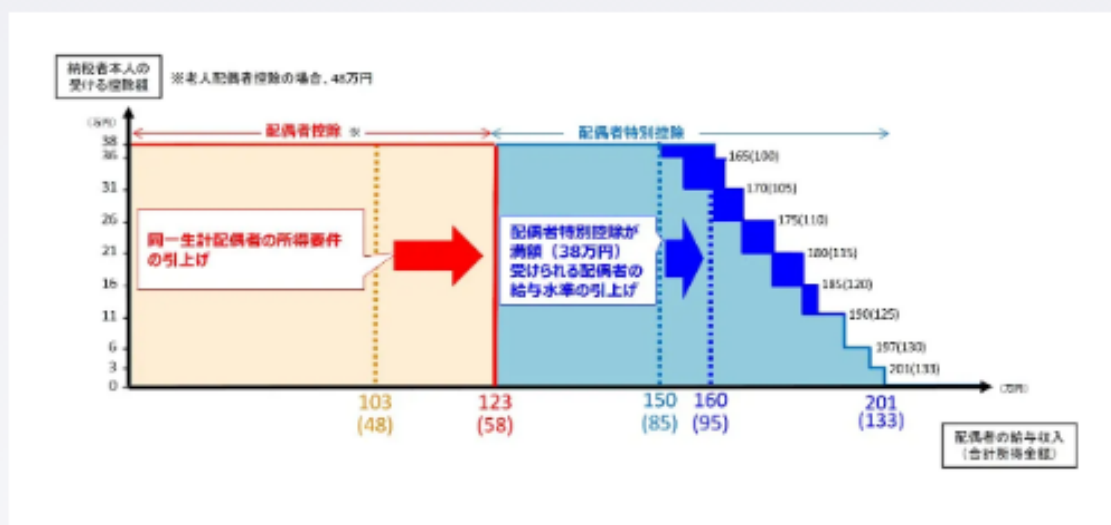
税制改正による対応

いわゆる配偶者に関する「103万円の壁」への対応

パート・アルバイトとして働く配偶者については、所得の大きさに応じて控除額を段階的に減少させる配偶者特別控除※により、世帯の手取りの減少を気にせずに働くことができる制度となっていました。令和7年度税制改正により、配偶者特別控除が満額受けられる配偶者の給与水準が160万円に引き上げられました。

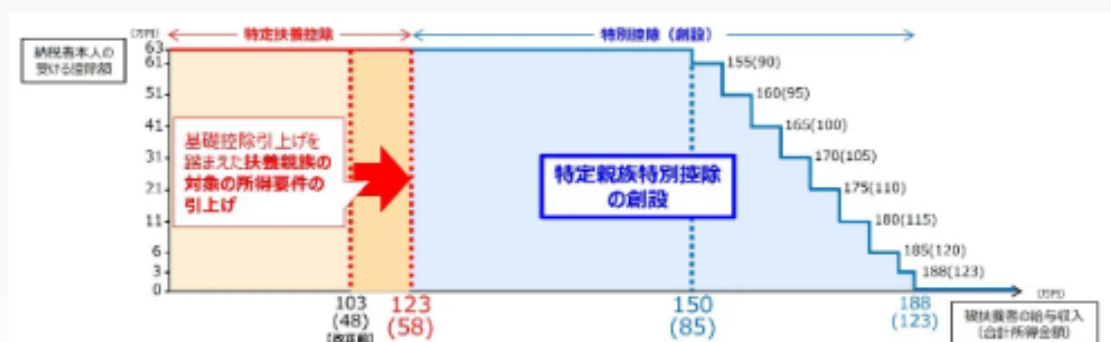
※配偶者特別控除の仕組み

配偶者の収入が103万円を超えても、一定額の収入（令和6年までは150万円、令和7年以降は160万円）までは控除が満額受けられ、さらにその一定額を超えても控除額が段階的に減少する仕組みとなっており、配偶者の収入が増えても世帯の手取りが逆転しない仕組みになっている。



大学生年代の子等の親族に関する「103万円の壁」への対応

令和7年度税制改正により、特定親族特別控除を新たに導入するなどの措置を講じ、大学生の皆さんなど、19～22歳の方の収入が103万円を超えても世帯の手取りが減少しない仕組みとしました。



扶養基準の見直し

令和7年度税制改正により、扶養基準が103万円から123万円に引き上がりました。これにより、配偶者・大学生年代の子以外の方については、収入123万円までは扶養控除の対象となります。

また、扶養基準が引き上がることにより、これに連動して企業が支給する配偶者手当の支給基準も引き上がる場合もあります。

厚生労働省
からの
お知らせ

「年収の壁・支援強化パッケージ」

パート・アルバイトで働く方が

「年収の壁」を意識せず

に働ける環境づくりを後押しします。



パート・アルバイトで働く方の「年収の壁」に対する意識

年収106万円以上となることで、
厚生年金・健康保険に加入するため、
保険料負担を避け、就業調整してしまう。

年収130万円以上となることで、
国民年金・国民健康保険に加入するため、
保険料負担を避け、就業調整してしまう。

「106万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方の、
厚生年金や健康保険の加入に併せて、
手取り収入を減らさない取組^(※)
を実施する企業に対し、
労働者1人当たり最大50万円
の支援をします。

- (※) ・社会保険適用促進手当を支給
(社会保険料の算定対象外)
・賃上げによる基本給の増額
・所定労働時間の延長

「130万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方が、
繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、
収入が一時的に上がったとし
ても、事業主がその旨を証明
することで、
引き続き被扶養者認定が可能
となる仕組みを作ります。

▶ この他に「配偶者手当への対応」もあり、各対応の詳細は裏面をご覧ください。

年収の壁突破・総合相談窓口

0120-030-045

(フリーダイヤル・無料)

受付時間 平日 8:30～18:15

(土日・祝日・年末年始(12/29～1/3)はご利用いただけません。)

年収の壁に関する
厚生労働省HP



「106万円の壁」への対応

◆企業への支援【キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」】

詳細はこちら



労働者本人負担分の保険料相当額の手当支給や賃上げなどにより、壁を意識せず働ける環境づくりを行う企業を後押しするコースの新設。

(1) 手当等支給メニュー

(2) 労働時間延長メニュー

要件	1人当たり 助成額
① 賃金の 15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当)	1年目 20万円
② 賃金の 15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当) 3年目以降、③の取組	2年目 20万円
③ 賃金の 18%以上を増額	3年目 10万円

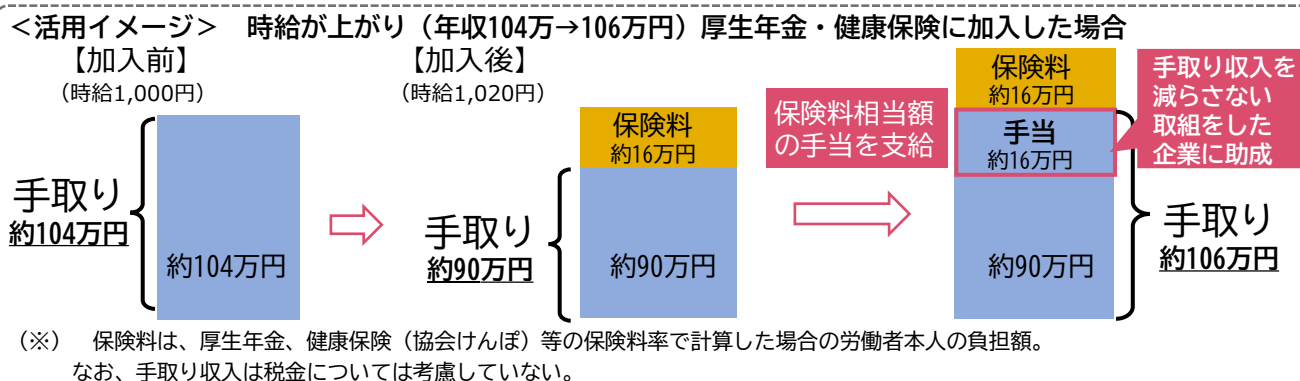
週所定労働 時間の延長	賃金の 増額	1人当たり 助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

※ 1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

◆社会保険適用促進手当

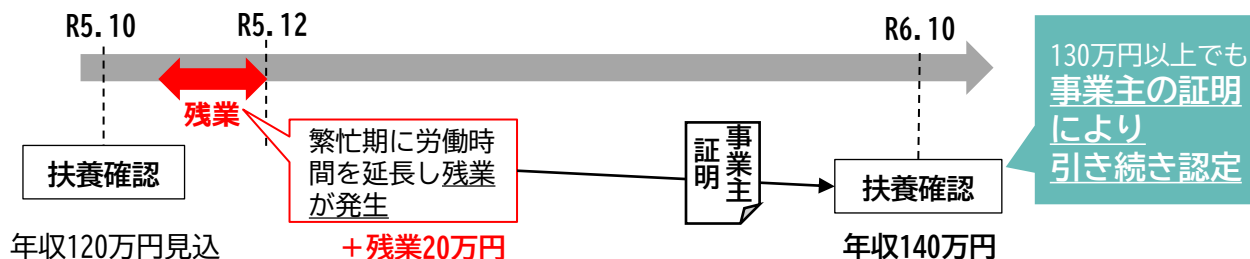
事業主が被用者保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合
は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。



「130万円の壁」への対応

◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

(例) 毎月10万円で働くパートの方が残業により一時的に収入増になった場合



配偶者手当への対応

詳細はこちら

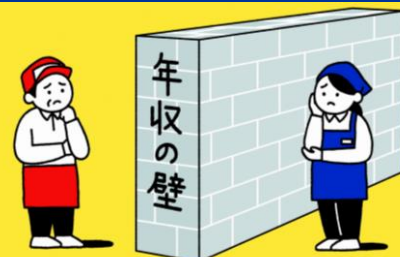


企業の配偶者手当の見直しが進むよう、見直しの手順をフローチャートで示す等
わかりやすい資料を作成・公表しました。

年収の壁対策として

労働者1人につき**最大50万円**助成します！

年収の壁対策の取組を行うことで、

労働者にとっては、「年収の壁」を意識せず働くことができ、
社会保険に加入することで、**処遇改善につながる！**事業主の皆様においては、**人手不足の解消に！**出典：政府広報オンライン (<https://www.gov-online.go.jp/media/commercials/202312/video-270966.html>)

キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」

※令和6年10月の社会保険の適用拡大に伴って、新たに加入対象となる
労働者に対して以下の取組を行う場合、本助成金を活用できます。

○労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入増加の取組を行った事業主に助成します。

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり 助成額
① 賃金の 15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当等)	1年目 20万円 (注)
② 賃金の 15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当等) 他	2年目 20万円 (注)
③ 賃金を 18%以上増額 (労働時間延長による手取り増も含む)	3年目 10万円

(注) 1, 2年目は取組から6ヶ月ごとに支給申請 (1回あたり10万円支給)

◆社会保険適用促進手当

本人負担分の保険料相当額を上限として、社会保険料の算定対象とし
ない取扱いを受けられる手当 (標準報酬月額10.4万円以下の者に限る)。

(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働時間 の延長	賃金の 増額	1人当たり 助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

※ (2) 4時間未満の延長の場合は、併せて基本給の増額が必要。

※ 1年目に(1)①、2年目に(2)の助成も受給可 (併用メニュー)。
(上述を除き、1人に対して2つのメニューの助成は受けられません。)

※ 令和8年3月31日までの間に新たに社会保険の加入要件を満たし、加入する者への取組が助成対象になります。

【注意点】

対象となる労働者は、社会保険の加入日の6か月前の日以前から継続して雇用され、
社会保険の加入要件を満たさない条件で就業していた者になります。

【手続き】

- ・助成金を受けるには、事前※にキャリアアップ計画書を都道府県労働局へ提出してください。
※本コースの場合、社会保険加入日の前日まで (令和6年10月1日加入の場合、同年9月30日まで)。
- ・取組を6か月間継続した後、2か月以内に支給申請してください (流れは裏面ご参照)。

対象者以外にも賃上げを行う場合の本助成金の活用方法

○非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定 (賃金テーブル等) を増額改定する場合、
キャリアアップ助成金 (賃金規定等改定コース) を併用することもできます。<例> パート従業員全員 (40人) の時給を**5%UP** (例: 1,000円→**1,050円**) させる場合

- ・新たに社会保険に加入するパート従業員 **8人**
 - うち、労働時間を延長できる **3人** ▶ 3時間延長 + 5%賃上げ ▶ **労働時間延長メニュー**
 - うち、労働時間の延長が難しい **5人** ▶ 5%賃上げ ▶ **賃金規定等改定コース**
- ・既に社会保険に加入しているパート従業員 **32人** ▶ 5%賃上げ

キャリアアップ助成金の別のコースを活用

【注意点】

改定後最低賃金の発効日以後、改定後最低賃金額までの賃金引上げ分は、助成金の要件であ
る「賃上げの取組」に含めることはできません。

対象となる労働者をチェックしましょう！

雇用している短時間労働者の中に、新たに社会保険の被保険者の要件※¹を満たす方はいますか。

はい

いいえ

その労働者は、以下の①、②の両方に該当する方ですか。

① 社会保険加入日の6か月前の日以前から継続して雇用されている。

② 社会保険加入日から過去2年以内に同事業所で社会保険に加入していなかった。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険加入日から2か月以内に、週所定労働時間を一定時間延長すること※²ができますか。

はい

いいえ

その労働者の社会保険加入日から最長2年間の手当※³等の支給後の働き方について、労使で話し合いを行う予定ですか。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険加入日から1年が経過した時点で、労働時間の延長ができる見込みですか。

はい

いいえ

(2)労働時間延長
メニュー

(1)(2)の
併用メニュー

(1)手当等支給
メニュー

社会保険適用に関する支給要件には該当しません。
本助成金の他のコースの活用をご検討ください。

※1 厚生年金保険の適用対象者（フルタイム従業員、週の所定労働時間及び月の所定労働日数がフルタイム従業員の4分の3以上の者）が常時101人以上（令和6年10月以降は51人以上）の企業等の場合、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上の者であること（学生、雇用見込み2か月未満の者を除く）。同適用対象者が常時100人以下（令和6年10月以降は50人以下）の企業等の場合、上述の厚生年金保険の適用対象者に該当する者であること。

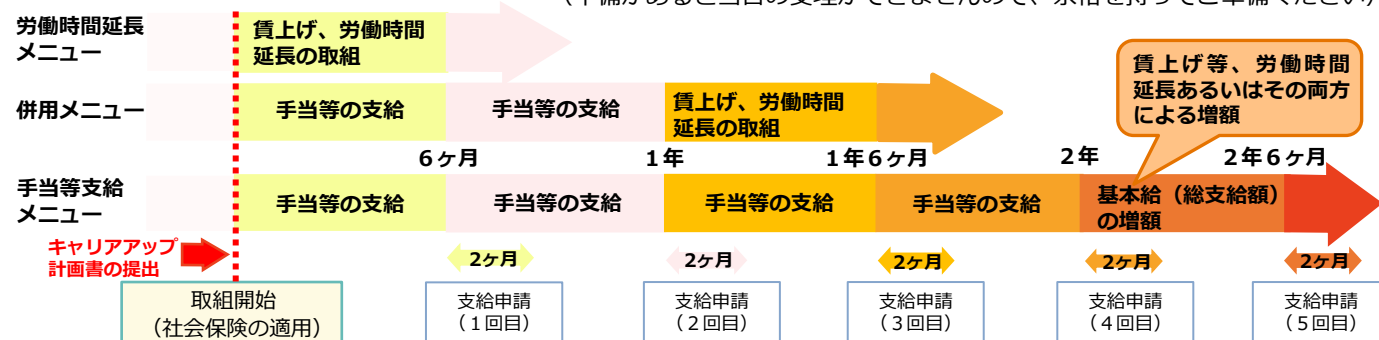
※2 週所定労働時間を4時間以上延長、または3時間以上延長するとともに基本給を5%増額改定する等の措置。詳しくは、表面の「(2)労働時間延長メニュー」をご覧ください。

※3 社会保険適用促進手当（標準報酬月額が10.4万円以下の者に対して、事業主が支給する場合、最長2年間、社会保険の標準報酬月額・標準賞与額の算定対象に含めない取り扱いとする手当）

キャリアアップ計画書※を事前に作成・提出しましょう！

※雇用保険適用事業所単位でキャリアアップ管理者を設置し、労働者代表者の意見を聞いて作成する計画のこと。

○ 取組開始日の前日までに、キャリアアップ計画を作成し、管轄労働局へ提出してください。
(不備があると当日の受理ができませんので、余裕を持ってご準備ください)



○ キャリアアップ助成金の詳細については、都道府県労働局またはハローワークまでお問合せください。

○ 各都道府県の働き方改革推進支援センターでも助成金に関する相談を受け付けています。

最寄りのセンターの連絡先は

働き方改革推進支援センター 無料相談窓口

検索

○ 「年収の壁突破・総合相談窓口」（コールセンター）にもご相談いただけます。

年収の壁突破・総合相談窓口（フリーダイヤル・無料）

0120-030-045

受付時間 平日 8:30~18:15

(土日・祝日・年末年始(12/29~1/3)はご利用いただけません。)

厚生労働省公式HP



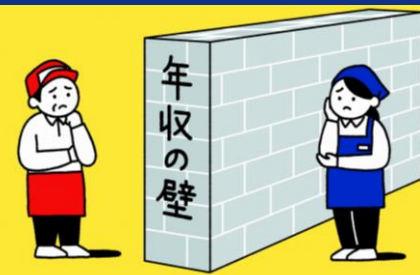
拡充

年収の壁対策

キャリアアップ助成金

労働者1人につき最大**75万円**助成します！

年収の壁対策の取り組みを行うことで、

労働者にとっては、「年収の壁」を意識せず働くことができ、社会保険に加入することで、**処遇改善につながる！**事業主の皆さまにおいては、**人手不足の解消に！**

「短時間労働者労働時間延長支援コース」を創設しました！

労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入増加の取り組みを行った事業主に助成します。

要件		1人当たり助成額		
週所定労働時間の延長	賃金の増額	小規模企業※	中小企業	大企業
5時間以上	—	50万円	40万円	30万円
4時間以上5時間未満	5%以上			
3時間以上4時間未満	10%以上			
2時間以上3時間未満	15%以上			

複数年かけて週所定労働時間の延長等に取り組み、社会保険に加入する場合も対象

※小規模企業とは、常時雇用する労働者の数が30人以下である事業主を指します。

要件		1人当たり助成額		
週所定労働時間の延長	賃金の増額	小規模企業※	中小企業	大企業
労働時間を更に2時間以上延長	—	25万円	20万円	15万円
—	基本給を更に5%以上増加または昇給、賞与もしくは退職金制度の適用			

社会保険加入時点の取り組み内容（1年目）と2年目の取り組み実施後（2年目）で比較

注意点

対象となる労働者は、社会保険の加入日の6か月前の日以前から継続して雇用され、社会保険の加入要件を満たさない条件で就業していた者になります。

手続き

- 助成金を受けるには、事前※に**キャリアアップ計画書**を都道府県労働局へ提出してください。

※本コースの場合、社会保険加入日の前日まで（令和7年10月1日加入の場合、同年9月30日まで）

- 取り組みを6か月間継続した後、2か月以内に支給申請してください。

ただし、現行の「社会保険適用時処遇改善コース」の計画届を提出している場合は、**本コースの計画届・変更届の提出は必要ありません。**

現）社会保険適用時処遇改善コースからの切替申請が出来ます

社会保険適用時処遇改善コース（労働時間延長メニューまたは併用メニュー）の取り組みを進めていても、**本コースの要件を充足**する場合、切り替えての申請が可能です※。

令和7年7月1日

労働時間延長及び併用の取り組み

6か月継続雇用

▲ 計画届

▲ 社会保険加入および労働時間延長等の取り組み

▲ 支給申請

切替対象

社会保険適用時処遇改善コースの労働時間延長メニューまたは併用メニューを利用していたが、同時に新コースの要件を満たしている場合には、**新コースでの申請が可能！**

※ただし、支給申請期間が令和7年7月1日より前（同年6月30日以前）に終了する場合は、切り替えはできません。

対象となる労働者をチェックしましょう！

雇用している短時間労働者の中に、新たに社会保険の被保険者の要件※¹を満たす方はいますか。

はい

いいえ

その労働者は、以下の①、②の両方に該当する方ですか。

- ① 社会保険加入日の6か月前の日以前から継続して雇用されている。
- ② 社会保険加入日から過去2年以内に同事業所で社会保険に加入していなかった。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険加入日から2か月以内に、週所定労働時間を一定時間延長すること※²ができますか。

はい

いいえ

上記の要件に満たない場合でも、その労働者は週所定労働時間を一定時間延長することなどができますか。または、その労働者の社会保険加入日から最長2年間の手当※³等を支給した上で、その後の働き方について、労使で話し合いを行う予定ですか。

はい

いいえ

短時間労働者労働
時間延長支援コース

社会保険適用時処遇改善コースの
活用が考えられます

支給要件には該当しません

※¹ 従業員51人以上の企業等では、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上であること。（学生を除く）

従業員50人以下の企業等では、週の所定労働時間及び月の所定労働日数がフルタイム従業員の3/4以上であること。

なお、労使合意により任意に短時間労働者を適用する場合には、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上の方も被保険者となります。

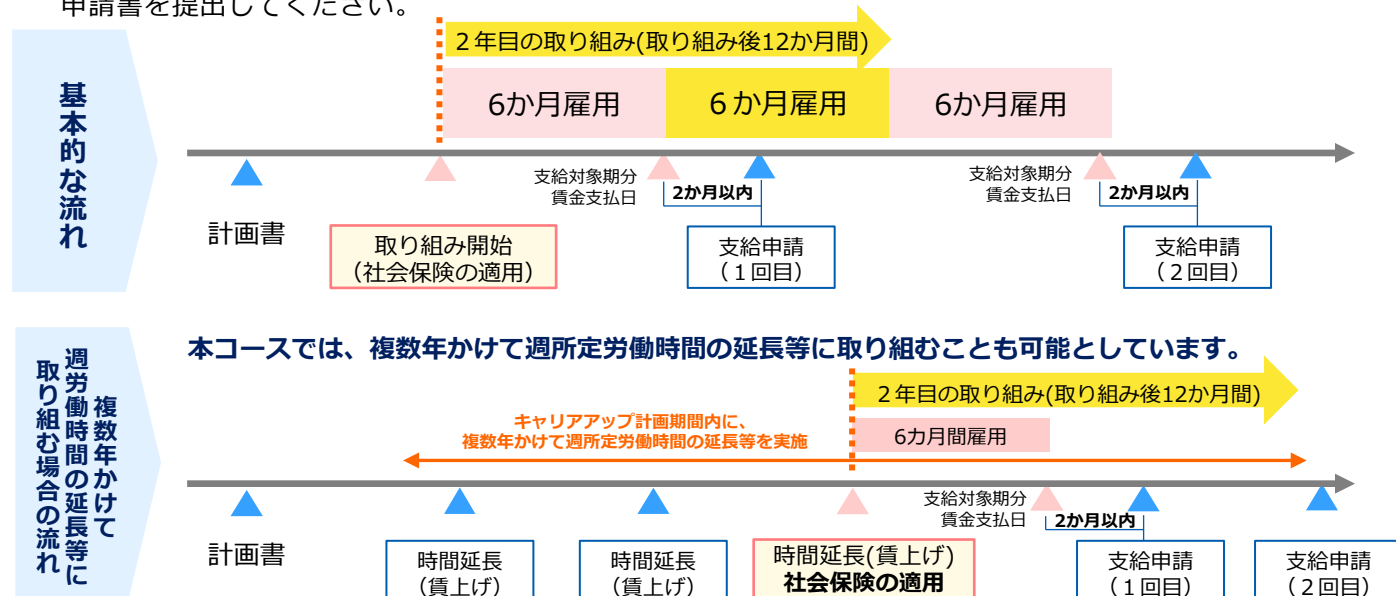
（注）従業員数は厚生年金の適用対象者（フルタイム従業員、週の所定労働時間及び月の所定労働日数がフルタイム従業員の3/4以上の者）の合計です。

※² 表面の支給要件をご覧ください。

※³ 社会保険適用促進手当（労働者が社会保険に加入するにあたり、事業主が労働者の保険料負担を軽減するために支給する手当。標準報酬月額が10.4万円以下の者に対して、事業主が支給する場合、最長2年間、社会保険適用に伴い新たに発生した本人負担分の社会保険料相当額を上限として、社会保険の標準報酬月額・標準賞与額の算定対象に含めない。）

申請手続き

- **コース実施の前日**までに、**キャリアアップ計画書**を作成し、管轄労働局へ提出してください。
（現行の「社会保険適用時処遇改善コース」の計画書を提出している場合は提出の必要はありません。）
- **支給申請**は、支給対象期分の賃金を支給した日の翌日から起算して2か月以内に支給申請書を提出してください。



キャリアアップ助成金の詳細については、都道府県労働局またはハローワークまでお問合せください。

各都道府県の「働き方改革推進支援センター」や「年収の壁突破・総合相談窓口」でも助成金に関する相談を受け付けています。

最寄りのセンターの連絡先

働き方改革推進支援センター 無料相談窓口

検索

厚生労働省
公式HP

年収の壁突破
総合相談窓口



0120-030-045 (フリーダイヤル・無料)

受付時間 平日8:30～18:15 (土日・祝日・年末年始(12/29～1/3)はご利用いただけません。)



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します。



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します。



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します。



保険料や年金額の計算に使う 賃金の上限の引上げ

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します。



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、基礎年金と厚生年金のマクロ経済スライドを同時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同時終了は、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！

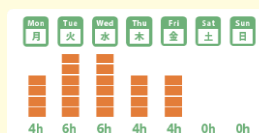
※学生は対象外です

✓ 給与が月額88,000円以上



※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、**その全額を制度全体で支援**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。

社会保険の加入対象の拡大④

加入拡大の効果

- ✓ 約90万人の労働者が社会保険（厚生年金・健康保険）に加入し、将来の年金の増額などのメリットを受けられます。

社会保険に加入した場合の保険料と給付のイメージ

扶養されていなかった方（第1号被保険者）が加入した場合
～年金額が増加・保険料負担（※）は減少～

【例：年収130万円の場合】

厚生年金等の加入前
（第1号被保険者）

●保険料負担

（国民年金＋国民健康保険）

本人23,600円/月

国民年金：17,510円/月
国民健康保険：6,090円/月

●給付

年金額が**増加** ⇒ 20年間加入で11,100円/月（終身）
医療保険の給付が**充実**（傷病手当金・出産手当金）

基礎年金（終身）

厚生年金等の加入後
（第2号被保険者）

（厚生年金＋健康保険）

会社15,600円/月
本人15,600円/月

厚生年金：10,100円/月
健康保険：5,500円/月

厚生年金（終身）

基礎年金（終身）

扶養されていた方（第3号被保険者）が加入した場合
～年金額が増加・保険料負担（※）が発生～

【例：年収106万円の場合】

厚生年金等の加入前
（第3号被保険者）

●保険料負担

（国民年金＋国民健康保険）

本人負担なし

厚生年金等の加入後
（第2号被保険者）

（厚生年金＋健康保険）

会社12,500円/月
本人12,500円/月

厚生年金：8,100円/月
健康保険：4,400円/月

●給付

年金額が**増加** ⇒ 20年間加入で8,800円/月（終身）
医療保険の給付が**充実**（傷病手当金・出産手当金）

基礎年金（終身）

厚生年金（終身）

基礎年金（終身）

（※）短時間労働者への支援として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もあります。（詳細は、P5）

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

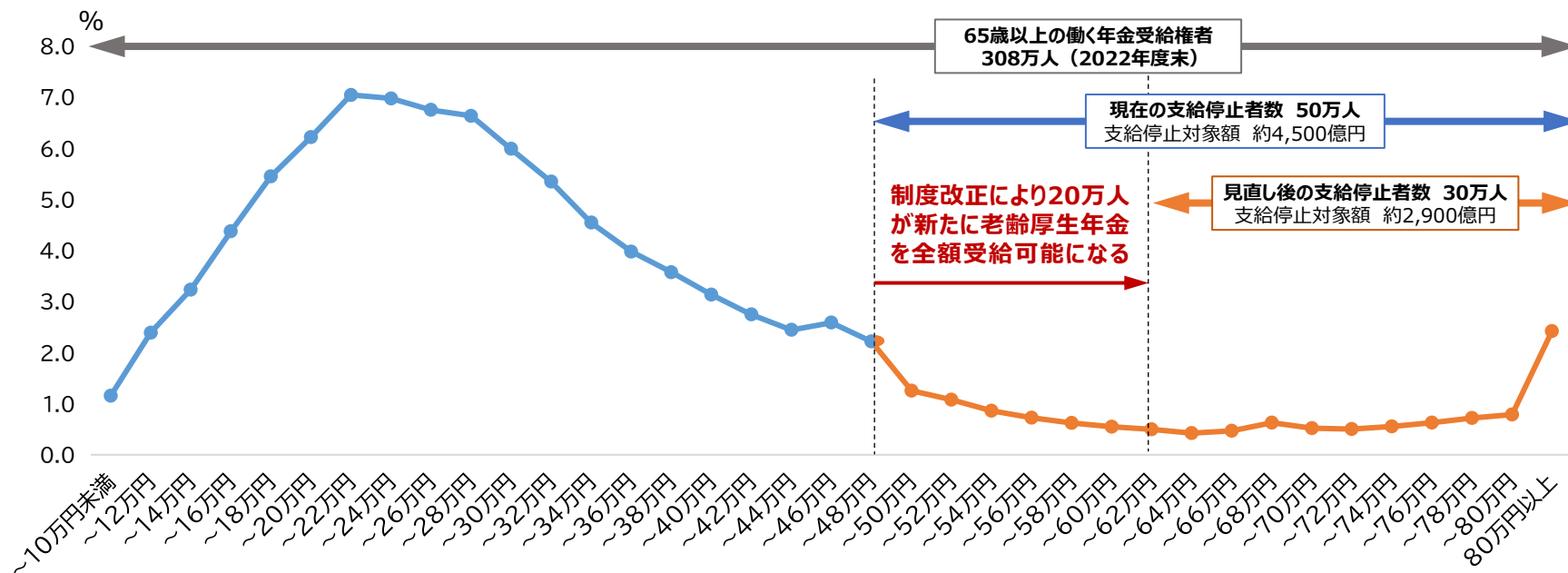
- 年金を受給しながら働く高齢者が、保険料負担に応じた本来の年金を受給しやすくなり、**年金の減額を意識せず、より多く働ける**ようになります。（新たに約20万人が年金を全額受給できるようになります）
- これにより、一部の業界で指摘される**高齢者の働き控えを緩和し、人手不足の解消**につなげます。

※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。

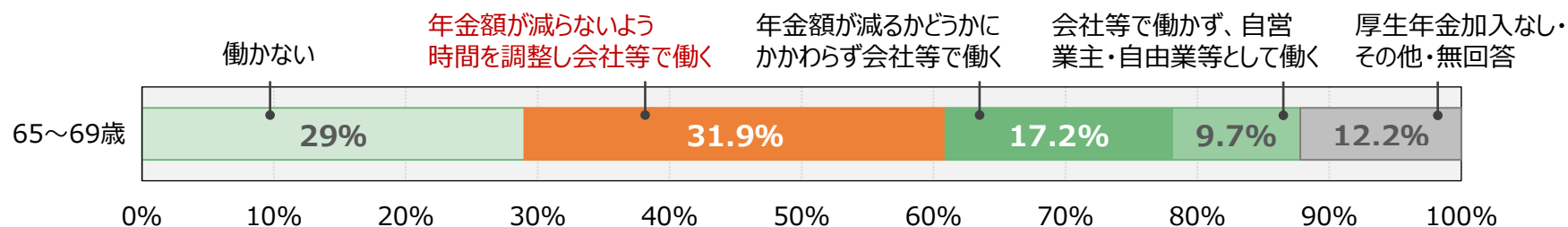
【例】賃金月45万円、厚生年金の受給額が月10万円の場合



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



引用元：令和5年度 内閣府政府広報室「生活設計と年金に関する世論調査」

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

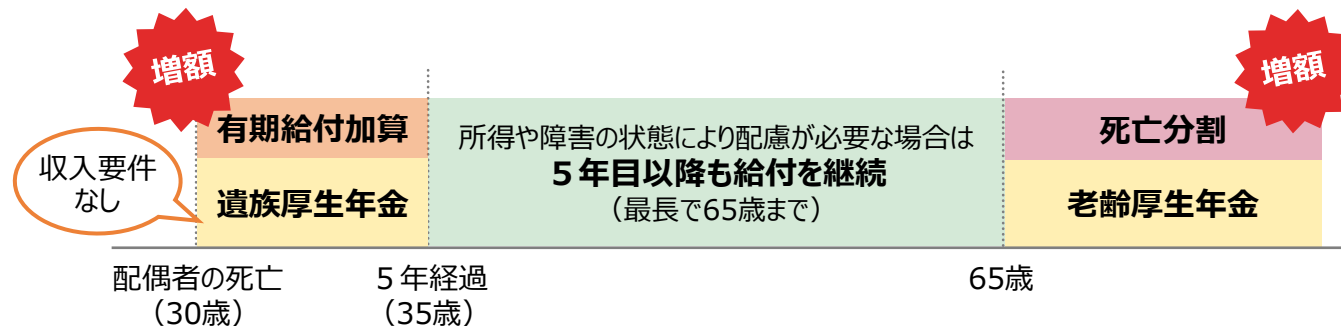
- 有期給付の収入要件（年収850万円未満）を廃止
- 年金額の増額（有期給付加算、死亡分割）

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）



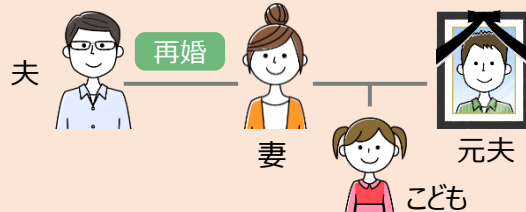
現在と変更のない方

- 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】

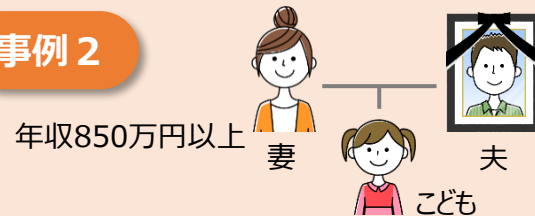
事例 1



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。

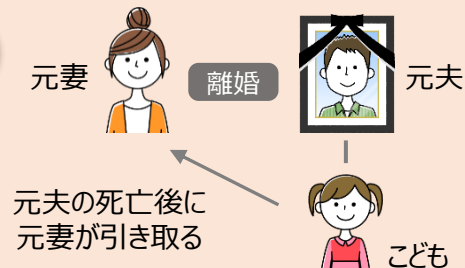
事例 2



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

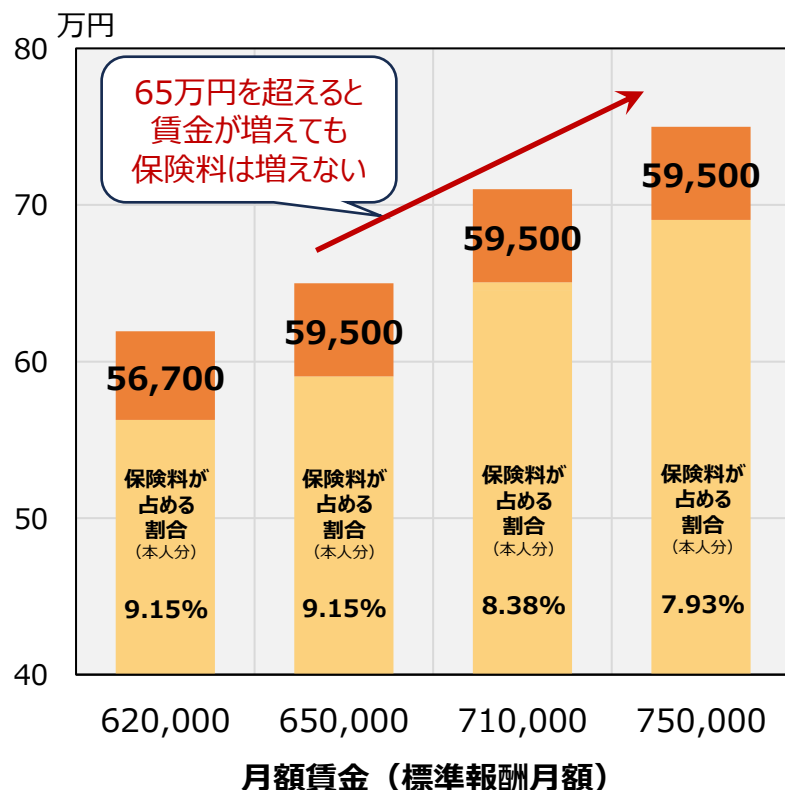
	保険料（本人負担）の変化 事業主が同額を負担します	年金額の変化
月75万円 以上の方	+月9,100円 (社会保険料控除を考慮すると +月約6,100円) 月59,500円 ⇒ 月68,600円 (65万円の9.15%) (75万円の9.15%)	10年該当すると +月約5,100円 （終身） (年金課税を考慮すると +月約4,300円)

※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。

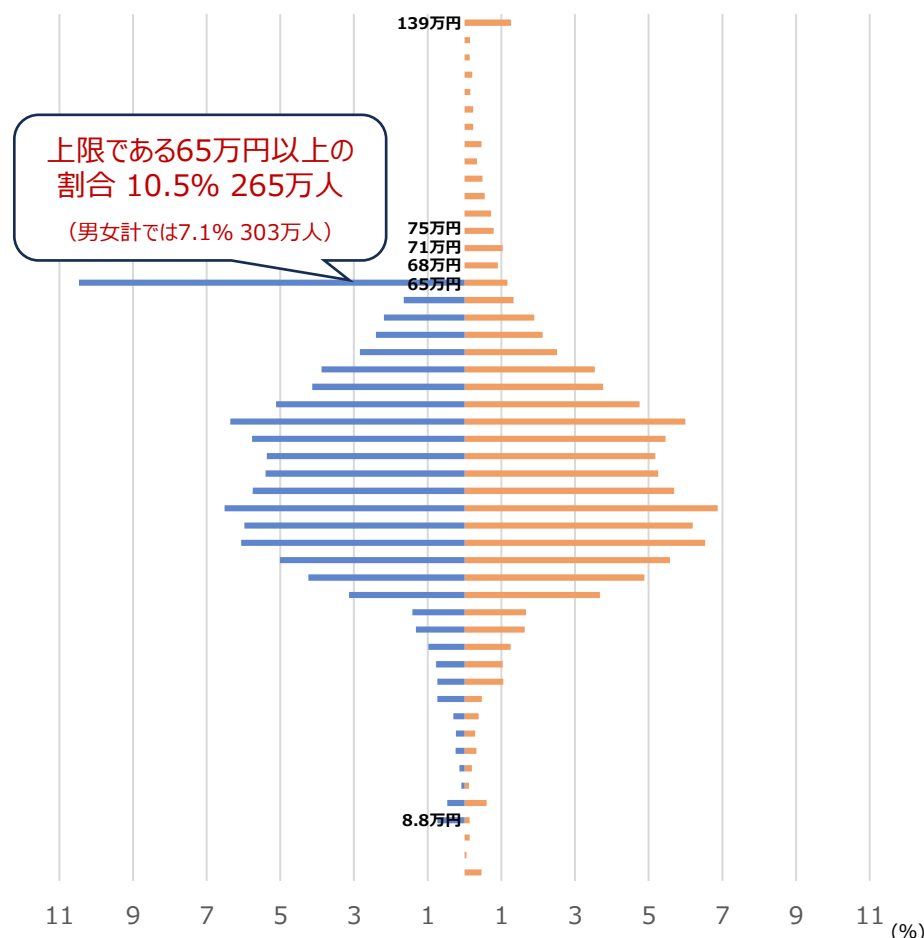


■ 賃金-保険料 ■ 厚生年金保険

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

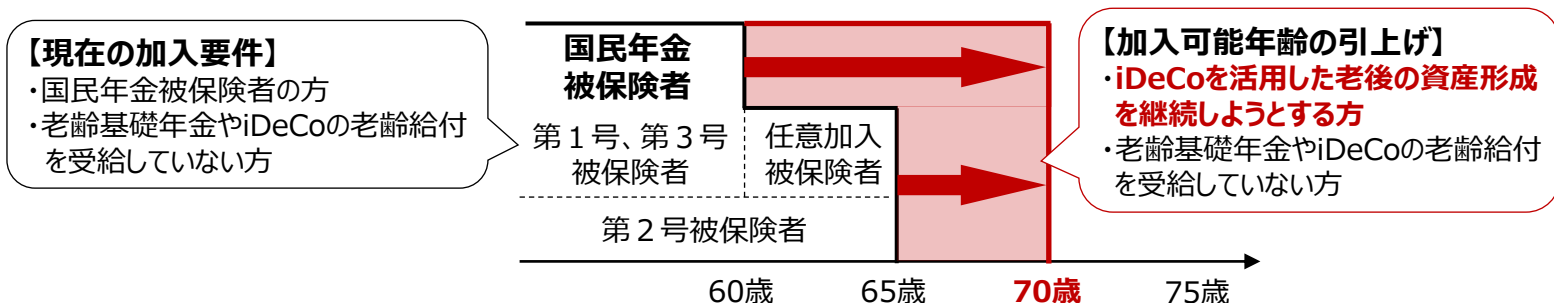
脱退一時金の見直し【4年以内に実施】

- ✓ 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。

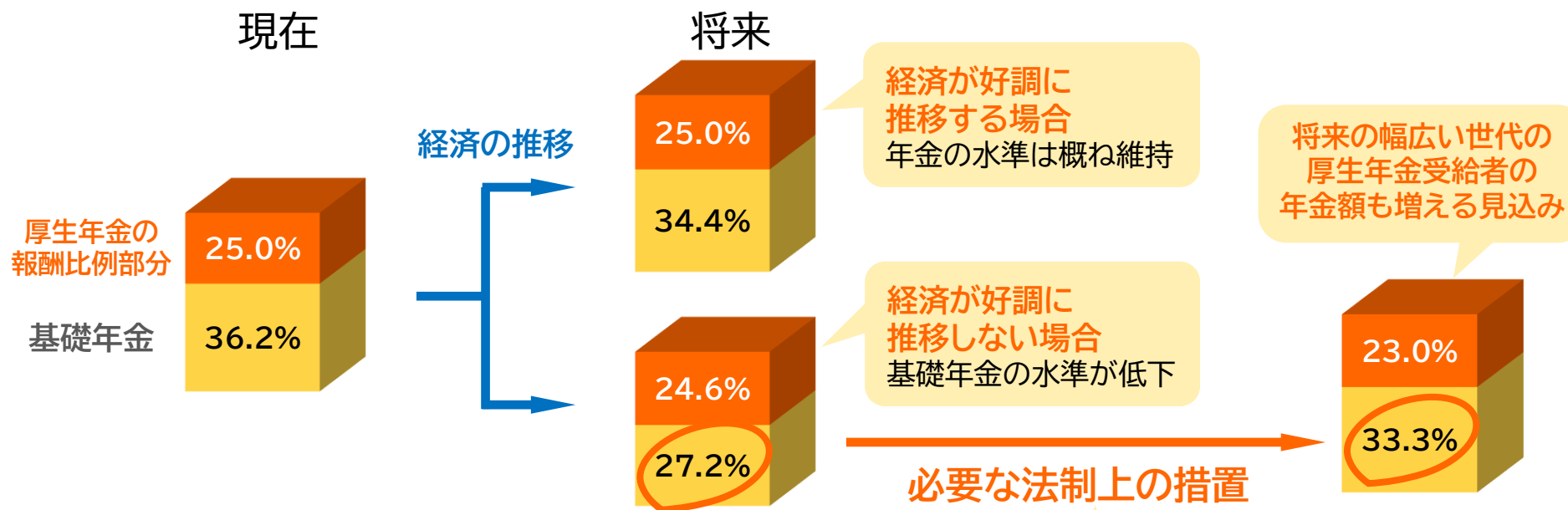
※ 企業型DCの拠出限度額は、現行の月5.5万円から月6.2万円に引き上げられる予定です。

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。

将来の基礎年金水準の低下への対応

経済が好調に推移しない場合の措置
具体的な制度設計は、社会経済情勢を見極め今後検討



- 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、次の財政検証（2029年の予定）で、基礎年金の給付水準の低下が見込まれる場合には、給付と負担の均衡をとりつつ、**厚生年金の方も受給する基礎年金の将来の給付水準を上昇させるため、措置(※)**を講じます
- この措置を講じたことにより、**基礎年金と厚生年金の報酬比例部分の合計額が低下する方**には、その**影響を緩和するための措置**を講じます。

【これらの措置については衆議院での修正により法律に追加されました】

- 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。

【出所】令和6年財政検証オプション試算（適用拡大②）＜過去30年投影ケース＞

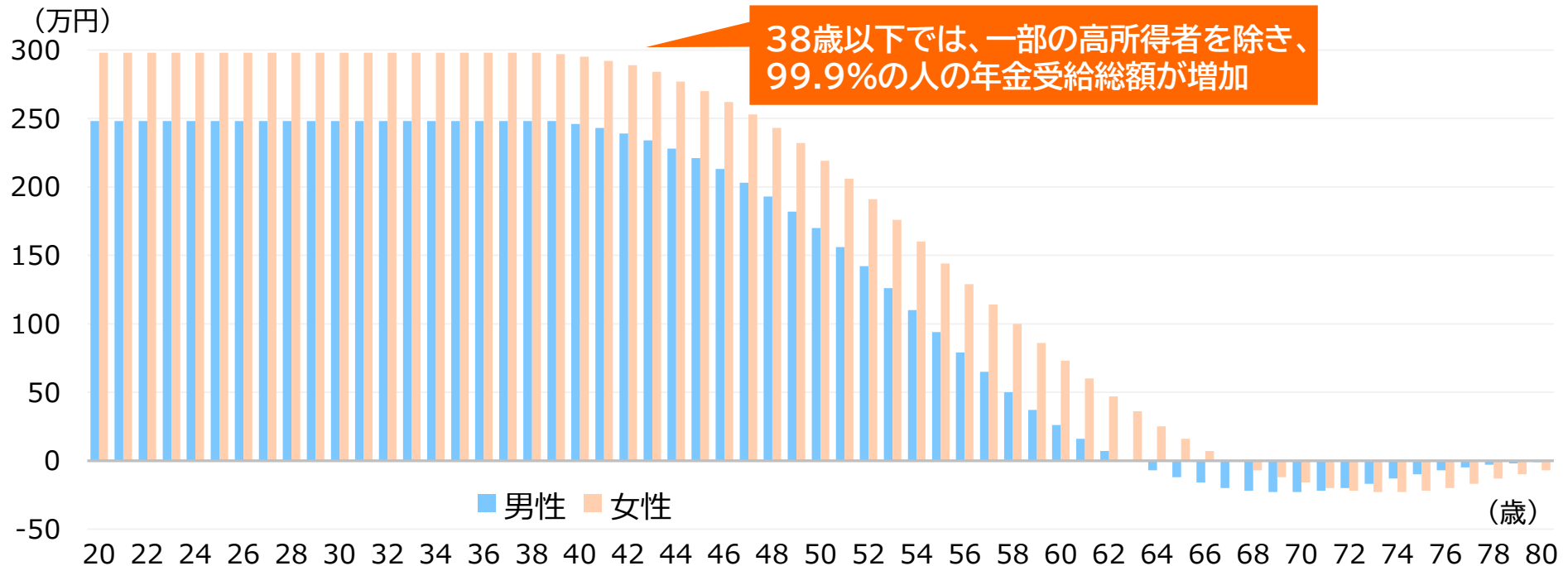
（※）この措置を実施するためには、将来的な国庫負担の増加が見込まれることから、その増加分に対応した安定財源の確保が必要。

厚生年金受給者が生涯に受け取る年金 受給総額への影響(モデル年金1人分)

経済が好調に推移しない場合の措置
具体的な制度設計は、社会経済情勢を見極め今後検討

- 経済が好調に推移しない場合に、厚生年金の方も受給する基礎年金の将来の給付水準を上昇させる措置を講じることで、令和6年財政検証を基に、機械的に計算すると、モデル年金(1人分)でみれば、
 - ✓ 62歳以下の男性、66歳以下の女性は、生涯に受け取る年金総額が増える見込みです
- 年金額がこの措置を講じなかった場合の額を下回るときは、その影響を緩和するための措置を講じます

モデル年金(1人分)：基礎6.7万円 + 比例4.6万円(合計11.3万円)



【出所】令和6年財政検証オプション試算(適用拡大②)＜過去30年投影ケース＞

(※1) 年齢は2025年度時点の年齢。また、年金額は2024年度価格。

(※2) 令和7年年金改正法では、基礎年金と報酬比例部分のマクロ経済スライドを同時に終了させる措置を講ずる場合において、基礎年金と報酬比例部分を合わせた年金額が、当該措置を講じなかったとしたならば支給されることとなる金額を下回る時には、その影響を緩和するために必要な措置を講ずることが規定されており、この緩和措置の内容により、生涯の年金受給総額のマイナス幅は変わる可能性があります。

(※3) この措置を実施するためには、将来的な国庫負担の増加が見込まれることから、その増加分に対応した安定財源の確保が必要。