

# おかやま政労使会議

# 配付資料

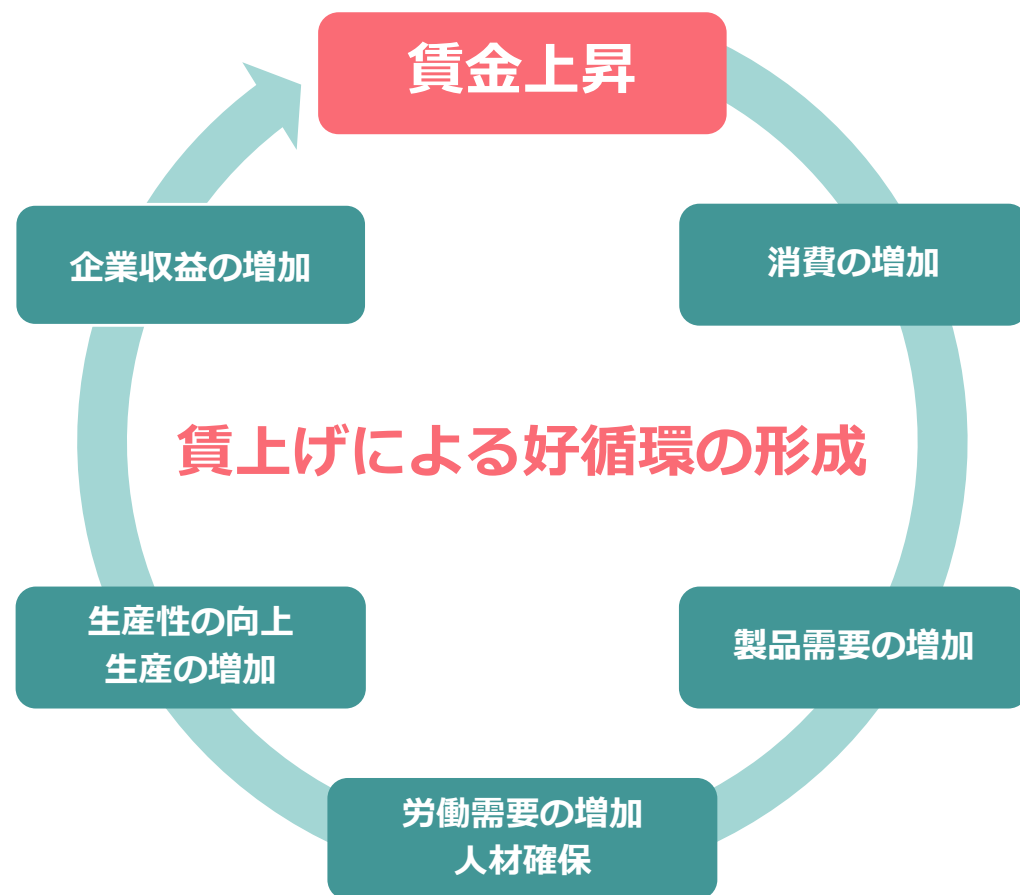
令和8年1月20日

岡山労働局

# 賃上げによる好循環

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

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



## 賃上げ環境の整備

内閣官房

内閣府

農林水産省

厚生労働省

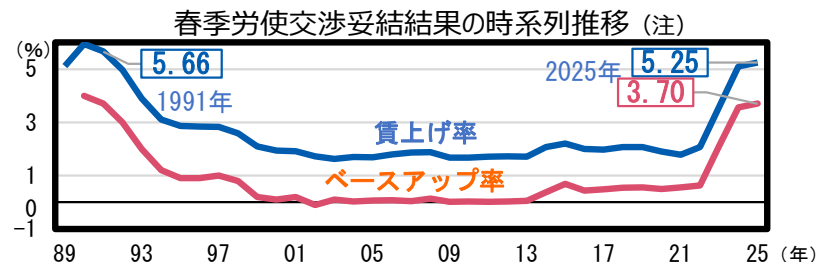
公取委

経済産業省

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

### 現状

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



### 主な取組

#### 賃上げに向けた中小企業等の稼ぐ力の強化

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

#### 医療・介護等支援パッケージ

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

#### 価格転嫁・取引適正化の推進

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

#### プッシュ型の伴走支援の強化

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

#### 重点支援地方交付金

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

#### 業務改善助成金

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

## 賃上げの継続・定着に向けてあらゆる施策を総動員

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

関連する  
法令・予算

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



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

事業主の皆さまへ

## 賃金引上げの支援策

厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

### 業務改善助成金

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

**NEWS** 令和7年9月から制度を拡充！

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

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

#### 活用ポイント 賃上げ＋設備投資

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

### キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）

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

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

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

#### 活用ポイント 非正規雇用労働者の賃上げ

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

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

### 働き方改革推進支援助成金

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

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

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

#### 活用ポイント 労働時間削減等の取組（賃上げ）＋設備投資等

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

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

### 人材開発支援助成金

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

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

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

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

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

#### 活用ポイント 職業訓練＋経費助成等（訓練終了後の賃上げ等加算）

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

### 人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）

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

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

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

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

#### 活用ポイント 雇用管理改善の取り組み（賃上げ加算）

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

### より高い処遇への労働移動等への支援

#### 特定求職者雇用開発助成金（成長分野等人材確保・育成コース）

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

- ・これらの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8,870円/1人1日あたり（1事業主あたり1,000万円））します。

#### 支援策の詳細はHPをチェック

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



（R7.10）



# 全世代型リスキリングを促進する国民運動の実施

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

## 「国民運動」としての取組方針

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

## 主な取組事項（案）

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

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

# 若年者の就職支援について

## ユースエール認定制度

若者の採用・育成に積極的で、若者の雇用管理の状況などが優良な中小企業を若者雇用促進法に基づき厚生労働大臣が「ユースエール認定企業」として認定している。

認定した企業に対しては、ハローワーク庁舎内の専用掲示スペースや岡山労働局ホームページのほか、厚生労働省が運営する「しょくばらぼ（職場情報総合サイト）」などへの掲載によって、情報発信を後押しし、企業が求める人材の円滑な採用を支援し、求職中の若者とのマッチング向上を図る。



## 新卒応援ハローワーク等における就職支援

新規学卒者や卒業後概ね3年以内の者に対して新卒応援ハローワーク等において担当者制のきめ細かな個別支援、学校や関係機関、臨床心理士とも連携した心理的サポートを含む総合的な就職支援を実施している。大学キャリアセンター等と連携し、できる限り学生生活の早い段階から新卒応援ハローワーク等の支援内容を周知、利用勧奨するとともに、就職活動に乗り遅れた学生や内定を得ることができない学生に対して、きめ細かな就職支援を実施している。

正社員就職を希望する若者（35歳未満で安定した就労の経験が少ない求職者）を対象に、わかものハローワーク等において適職診断等のアセスメント、担当者制の職業相談等きめ細かな就職支援や能力開発支援、就職後の定着支援の実施など、ステップアップ型の計画的で一貫した支援を通じて正社員就職の実現を図っている。

## 合同企業面接会等の開催

県内企業約150社による合同企業面接会や、職業知識の乏しい若者が仕事のイメージを描けるよう職場見学会を開催することにより、若者に県内企業の情報、魅力を伝えるとともに就職促進を図っている。





## 男女間賃金差異 と 女性管理職比率 の公表義務が拡大

女性の健康上の特性への配慮も盛り込まれました

### 情報公表の必須項目の拡大

義務

- これまで従業員数301人以上の企業に公表が義務付けられていた男女間賃金差異について、101人以上の企業に公表義務を拡大するとともに、新たに女性管理職比率についても101人以上の企業に公表を義務付けます。

（従業員数100人以下の企業は努力義務の対象です。）

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

# 各種優良認定企業一覧（令和7年12月31日現在）

## ユースエール認定制度

「若者雇用促進法」に基づき、若者の正社員としての採用・育成に積極的で雇用管理の状況が優良な中小企業を、一定の基準により厚生労働大臣が認定します。



### ▶認定企業(計61社)

1 岡山大鵬薬品(株) 2 セメダインケミカル(株) 3 瀬戸内部品(株) 4 山陽環境開発(株)  
5 システムエンジニア(同) 6 トマトビジネス(株) 7 (医)東浩会 8 中山石灰工業(株)  
9 (福)光風福祉会 10 ナイカイ塩業(株) 11 (福)温故知新会 12 (医)弘友会  
13 日本特殊炉材(株) 14 (有)上田建築工房 15 (株)イケル 16 (株)ガスパル四国  
17 山尾産業(有) 18 オサカダツール(株) 19 J F Eロックファイバー(株)  
20 恒次工業(株) 21 虎田砥業(株) 22 (株)ニッカリ 23 (株)コムウイング  
24 (有)貝畑建設 25 備商(株) 26 (株)近藤組 27 (株)三木工務店 28 ナガオ(株)  
29 日本キャストブル工業(株) 30 (株)ガスパル中国 31 (株)総社カイトックファクトリー  
32 日本家庭用塩(株) 33 品川窯材(株) 34 (株)モリナリー 35 (株)栗倉電機製作所  
36 (株)合同セラミックス 37 (株)勝山組 38 (株)英田エンジニアリング  
39 渡辺化成(株) 40 日本秀一化粧品(株) 41 (福)慶光会 42 岡山三相電機(株)  
43 大島技術コンサルタント(株) 44 (有)イマダ 45 (株)大和鉄工所 46 (福)悠優会  
47 (有)シュウテック 48 パナソニックコネクタ吉備(株) 49 ユニカス工業(株)  
50 DOWAテクノエンジ(株) 51 全管工(株) 52 塩田工業(株) 53 東亜興産(株)  
54 DOWAエレクトロニクス岡山(株) 55 (株)堺伸銅所 56 大和建設(株)  
57 (株)ナイカイアーキット 58 (株)イデアス 59 萩原(株) 60 (株)櫛田電気  
61 中央建設(株)

## えるぼし認定制度

「女性活躍推進法」に基づき、女性の活躍推進に関する取組の実施状況が優良な企業を一定の基準により厚生労働大臣が認定します。上位のプラチナ制度もあります。



### ▶認定企業(計46社)

1 (株)キャン 2 (株)ストライプインターナショナル 3 (株)天満屋  
4 (株)両備システムズ 5 (株)はるやまホールディングス 6 (生協)おかやまコープ  
7 (株)トスコ 8 (株)エイト日本技術開発 9 (株)ホーコク 10 (株)システムズナカシマ  
11 (株)岡山医学検査センター 12 ピコシステム(株) 13 備商(株) 14 (株)勝山組  
15 (株)ハローズ 16 (株)荒木組 17 さくらグループ(株) 18 (福)恭和会  
19 (医)オーラルビューティー&ヘルスケア 20 森山建設(株) 21 (福)津山福祉会  
22 (株)コゼニ 23 (株)中国銀行 24 エヌイーシール(株)  
25 P C らいふパソコンレンタルサービス(株) 26 (特非)AMD A 社会開発機構  
27 (福)敬友会 28 (福)津山みのり学園 29 (株)ニッカリ 30 梶岡建設(株)  
31 (有)三備建設 32 (有)てんとう虫 33 (公財)岡山県環境保全事業団 34 旭電業(株)  
35 田中機電工業(株) 36 (株)三幸工務店 37 (株)マツモトキヨシ中四国販売  
38 (医)天和会 松田病院 39 (株)トヨタレンタリース岡山 40 (株)フジワラテクノアート  
41(株)重藤組 42 中央建設(株) 43 オーエヌ工業(株) 44 (有)ひまわり  
45 (特非)あおぞら会 46 (株)村上興業

## くるみん認定制度

「次世代育成支援対策推進法」に基づき、従業員の仕事と育児の両立に積極的な企業を、一定の基準により子育てサポート企業として厚生労働大臣が認定するもので、「くるみん」、「プラチナくるみん」、「トライくるみん」のほか、不妊治療と仕事の両立に関する「**プラス認定制度**」もスタートしました。



### ▶プラチナくるみん認定企業（計9社）

1 (株)岡山高島屋 2 (公財)操風会 岡山旭東病院 3 (株)トマト銀行  
4 (株)中国銀行【**プラス認定制度**】認定 5 (生協)おかやまコープ 6 (一財)共愛会  
7 倉敷化工(株) 8 (株)天満屋 9 (株)トスコ

### ▶くるみん認定企業（計75社） 【 】内は複数回認定の場合の回数

1 (生協)おかやまコープ 2 (株)DNPイメージングコム 3 (株)山陽新聞社【2】  
4 (株)岡山高島屋【2】 5 カバヤ食品(株) 6 (株)イデアス【3】 7 (福)愛誠会  
8 セロリー(株) 9 共和機械(株)【2】 10 (公財)操風会 岡山旭東病院  
11 (株)岡山村田製作所 12 (国大)岡山大学【4】 13 (株)トマト銀行  
14 岡山医療(生協) 15 倉敷化工(株) 16 オーエヌ工業(株)  
17 (株)サンキョウ-エンビックス【3】 18 (社医)清風會 19 片山工業(株)  
20 (株)両備システムズ 21 (株)ストライプインターナショナル  
22 (医)萌生会 国定病院 23 (有)ハートサプライ 24 (株)中国銀行  
25 (医)淳和会 長谷川記念病院 26 (学)川崎学園 27 (株)天満屋  
28 (医)敬和会 近藤病院 29 (一財)倉敷成人病センター  
30モトヤユニテッド(株) 31 (株)N I C S 32 (有)ケア・ワン  
33 両備ホールディングス(株)【**プラス制度**】認定 34 (医)社団良友会  
35 (株)キャン 36 (福)明光会 37 (株)クラビズ 38 (株)ジョンブル  
39 倉敷木材(株) 40 O E C(株) 41 (株)ハローズ 42 (一財)共愛会  
43 セリオ(株) 44 (株)天満屋ストア 45 (株)シーズ 46 (株)グロップ  
47 おかやま信用金庫 48 (株)ハジメクリエイト 49 (医)王慈会  
50 内山工業(株) 51 (株)システムズナカシマ 52 (福)岡山博愛会  
53 (株)エイト日本技術開発 54 三和技建(株) 55 ピープルソフトウェア(株)  
56 (福)敬友会 57 (株)丸五 58 (株)トスコ 59 下津井電鉄(株) 60 タカヤ(株)  
61 (株)システムエンタープライズ 62 アイサワ工業(株) 63 備商(株)  
64 (医)自由会【**プラス制度**】認定 65 中村建設(株) 66 協和ファインテック(株)  
67 (株)ダブルツリー 68 (株)大本組  
69 (株)フジワラテクノアート【**プラス制度**】認定 70 さくらグループ(株)  
71 日軽形材(株) 72 (社福)津山福祉会 73 ネットトヨタ山陽(株)  
74 (株)ウエスコ 75 森安建設(株)



## 参考資料

---

- 政府の賃上げに向けた取組について . . . P10
- 厚生労働省の賃上げに向けた取組について . . . P17
- 賃上げ調査・分析等について . . . P18
- ハラスメント対策の強化 . . . P26  
(令和7年労働施策総合推進法等一部改正法概要)

# 省力化投資促進プラン

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

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

### 第2章 賃上げを起点とした成長型経済の実現

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

##### （1）中小企業・小規模事業者の賃金向上推進5か年計画の実行

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

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

（持続的・構造的賃上げに向けた生産性向上等の支援）

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

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



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

## 重点支援地方交付金

### 生活者支援

#### ①食料品の物価高騰に対する特別加算

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



#### ②物価高騰に伴う低所得者世帯支援・高齢者世帯支援

例) LPガス使用世帯への給付等の支援



#### ③物価高騰に伴う子育て世帯支援

例) 小中学校等における学校給食費の支援



#### ④消費下支え等を通じた生活者支援

例) 水道料金の減免



#### ⑤省エネ家電等への買い換え促進による生活者支援

例) 省エネ性能の高いエアコン・給湯器への買い換え支援



### 事業者支援

#### ①中小企業・小規模事業者の賃上げ環境整備

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

#### ②医療・介護・保育施設、学校施設等に対する物価高騰対策支援

例) エネルギー・食料品価格の高騰分の支援



#### ③農林水産業における物価高騰対策支援

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



#### ④中小企業等に対するエネルギー価格高騰対策支援

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



#### ⑤地域公共交通・物流や地域観光業等に対する支援

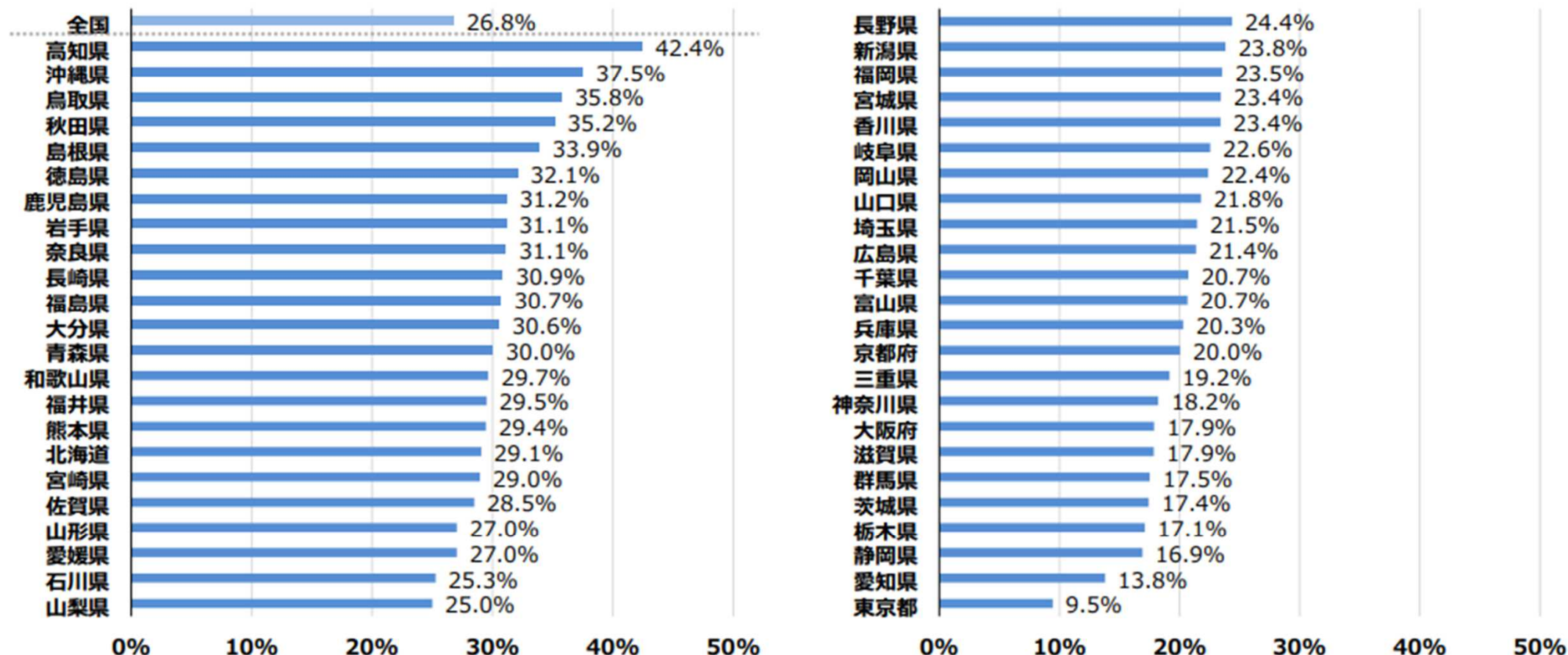
例) ・地域に不可欠な交通手段の確保  
・地域観光事業者の物価高騰に対する影響緩和



地方公共団体発注の公共調達における労務費を含めた価格転嫁の円滑化にも対応

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

## 公的需要が都道府県GDPに占める割合（2021年度）



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



# 地方公共団体の発注における適切な価格転嫁の実現に向けた取組について

総務省自治行政局

- コストカット経済が終焉を迎えつつある中、**物価上昇を上回る賃上げを実現**するためには、企業数の99%以上、従業者数の70%近くを占める中小企業を中心として、労務費や原材料費等が円滑に価格転嫁できる環境を整備することが重要。
- とりわけ、GDP全体の約1/4を占める公的需要は、地方部ほどその割合が高くなる傾向にあり、**地域経済の活性化等**の観点からも、**適切な価格転嫁が必要**。自治体には、「**適正な価格で契約を行う**」ことに対する意識の確立が求められている。
- R7年度補正予算では、委託料の増加等の価格転嫁対策として地方交付税を0.2兆円増額するとともに、価格転嫁の円滑化のために活用可能な「重点支援地方交付金」を2.0兆円計上。また、R8年度地方財政計画でも、委託料、維持補修費、投資的経費等について0.6兆円を増額計上。こうした財政措置も前提に、各自治体において**適切に価格転嫁が行われるよう、以下の取組を行う必要がある**。

## 1 適切な予定価格の作成

- 需給の状況、原材料費及び人件費等の最新の実勢価格等を踏まえた**適切な予定価格を作成**する必要

### CHECK !

- ☐ 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ないか

## 2 期中における必要な契約変更の実施等

- 労務費や原材料費等の実勢価格に変化が生じた場合には、**契約変更の実施も含め適切に対応**する必要
- 契約後に賃金水準や物価水準が変動した場合に、**請負代金の変更を請求できることを契約に盛り込んでおく**ことも有効

### CHECK !

- ☐ 予算の不足等を理由に事業者からの協議の申し出を断っていないか
- ☐ 複数年度にわたる契約や指定管理施設における指定管理料の決定において、自治体から受注者等に対し、年1回以上、契約変更等の必要性について協議を行っているか

## 3 低入札価格調査制度・最低制限価格制度の活用

- 本制度の適切な活用は、契約内容の適正な履行の確保はもとより、**適切な価格転嫁を担保**する観点からも重要

### POINT

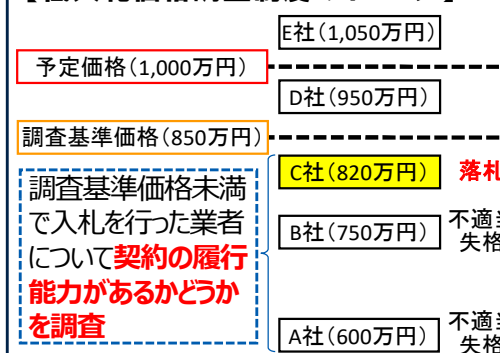
- ・ 総務省から自治体に対し、**原則として全ての入札への制度導入**を積極的に検討していただくよう要請（R7.6.26通知）
- ・ 自治体ごとの制度の導入状況は「**見える化**」して公表（R7.9）

### CHECK !

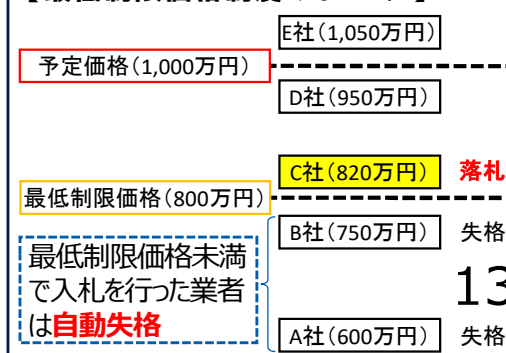
- ☐ 工事請負以外の契約についても、低入札価格調査制度・最低制限価格制度を導入しているか

＜参考＞ 低入札価格調査制度・最低制限価格制度とは？

#### 【低入札価格調査制度のイメージ】



#### 【最低制限価格制度のイメージ】



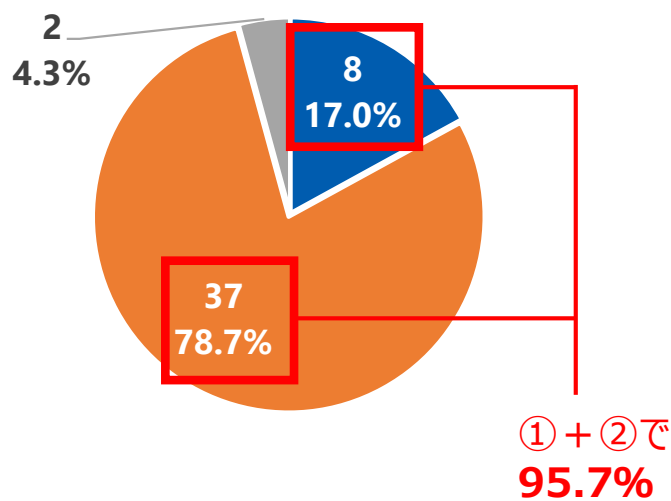


- 総務省においては、各地方公共団体における低入札価格調査制度や最低制限価格制度の導入に係る検討に資するよう、これらの制度の活用状況のフォローアップ調査・取りまとめを行った。 ※前回調査はR6.9に実施
- 調査結果を見ると、依然として**工事関係以外の請負契約に制度を導入していない市区町村が多い**。**原則、すべての入札において、低入札価格調査制度・最低制限価格制度を導入していただきたい。**

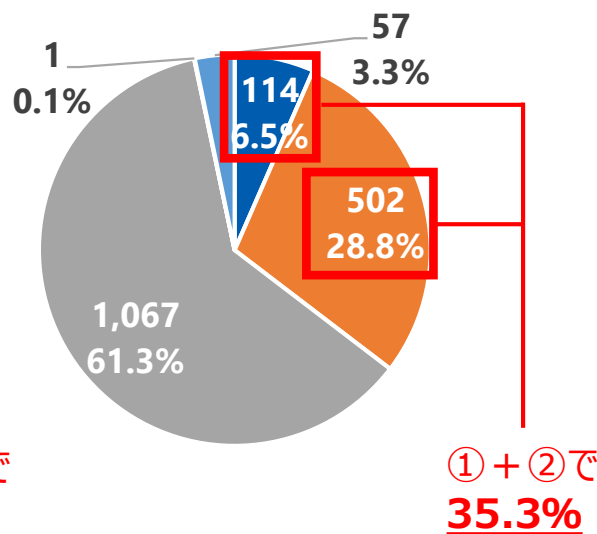
## 調査結果の概要

＜低入札価格調査制度・最低制限価格制度の導入状況（R7.5時点）＞

### 都道府県



### 市区町村



- ①全ての請負契約
- ②工事関係+工事関係以外の一部の請負契約
- ③工事関係の請負契約のみ
- ④工事関係以外の請負契約のみ
- ⑤導入していない

※前回調査時に、工事関係以外の請負契約に制度を導入していなかったのは、都道府県で7団体、市区町村で1,267団体

⇒ **制度導入が進んでいない理由として、市区町村からは、「制度導入に当たってのノウハウがない」といった課題があげられている。****都道府県の実施状況を周知するなど、市区町村において制度導入が進むよう、支援をお願いしたい。**

※ 調査結果の詳細については、総務省HPに掲載している。今後も定期的に導入状況等のフォローアップを行う予定。

[https://www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/jichi\\_gyousei/bunken/14569.html](https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/jichi_gyousei/bunken/14569.html)

# 「重点支援地方交付金」を活用した 地方公共団体発注の公共調達における価格転嫁の促進について

内閣府地方創生推進室  
総務省自治行政局

- 重点支援地方交付金は、地方公共団体が、物価高騰の影響を受けた生活者や事業者に対し、地域の実情に応じて、きめ細かに支援を実施する事業に活用されています。
- 本交付金については、地方公共団体発注の公共調達における労務費（実質的な賃上げにつながるもの）を含めた価格転嫁の円滑化のためにも活用することが可能です。

## 趣旨

### ○物価高騰に直面する地域の課題

- ✓ 地域経済を支える中小企業の賃上げが重要
- ✓ 地方公共団体における入札不調が増加



### ○行政が率先した価格転嫁の促進が不可欠

- 地方公共団体が行う公共調達において労務費を含めた価格転嫁を促進
- 地域の中小企業の賃上げ原資を確保
- 国として、実質的な賃上げにつながる価格転嫁分を支援

### ○全国に価格転嫁の動きを波及

- 地域の中小企業における賃上げの機運を醸成
- 賃金上昇が物価上昇を安定的に上回る経済の実現



## 重点支援地方交付金の活用方法

### ○対象とする事業

- ・ 地方公共団体が行う行政サービス、公共施設の整備等の公共調達

### ○対象とする費用

- ・ 物価高騰への対応を目的とした、労務費を含めた調達価格の価格転嫁分（実質的な賃上げにつながるもの）

### ○具体的な取組みのイメージ

- ・ 公共調達の入札・再入札や、契約変更において、当初の予算で想定していなかった労務費等の実勢価格の上昇を踏まえた価格分を上乗せ
- ・ 価格転嫁分が実質的な賃上げにつながるものとして確認できる書類の提出を求める

### 活用にあたっての留意点

※官公需法や「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針～取引適正化・価格転嫁促進に向けて～」(令和5年11月29日内閣官房、公正取引委員会)等を踏まえ、適切な価格の設定や価格転嫁となるよう留意願います。

※事業終了後に地方公共団体において効果検証を実施するとともに、国としても効果検証を実施することに留意願います。

- 物価高の中で、ごみ収集や学校給食などサービス・施設管理の委託料、道路や河川等の維持補修費、改修等に係る投資的経費など、様々な分野における地方団体のコスト増にきめ細かに対応するため、5,850億円を増額計上
- 物価高が継続する中、物価上昇を上回る賃上げの実現のため、地方団体の官公需における適切な価格転嫁の取組の推進が求められていることを踏まえ、地方団体における価格転嫁の取組状況を普通交付税の算定に反映

## 1. 物価高への対応

- ごみ収集、学校給食などのサービス、庁舎や教育施設等の施設管理の委託料：800億円  
※ 普通交付税の単位費用措置を平均5%程度引上げ
- 道路や河川等の点検・補修に係る維持補修費：750億円
- 道路や施設の改修等に係る投資的経費（単独）：3,000億円
- 民間事業者への補助や消耗品費・備品等：800億円
- 公営企業における物価高への影響：500億円

## 2. 価格転嫁の取組の普通交付税算定への反映

- 普通交付税の算定費目「地域の元気創造事業費」において、新たに「価格転嫁分」（1,000億円程度）を創設し、価格転嫁に積極的に取り組む地方団体の財政需要を、以下のような指標を用いて反映

### 【算定に用いる指標（案）】

- ・低入札価格調査制度及び最低制限価格制度の導入率
- ・スライド条項等の導入率（※）
- ・民間委託契約額・指定管理料の増加率（※） ※本庁舎の清掃・夜間警備や一般ごみ収集などの業務を想定

（参考）「地域の元気創造事業費」の「行革努力分」のうち、ラスパイレス指数及び経常的経費削減率を用いた算定を廃止



# 厚生労働省の賃上げに向けた主な支援施策の実績（令和 6 年度）

## 全国

名称	応募・申請数（件）	実績（件）	執行額（億円）
業務改善助成金（注 1）	21,783	17,616	233.5
キャリアアップ助成金	97,292	72,826	535.5
人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース） ※ 令和 7 年度から受付を再開していることから令和 6 年度実績はなし	—	—	—
人材開発支援助成金 ※ 人材育成支援コース、教育訓練休暇等付与コース、人への投資促進コース、事業展開等リスクリング支援コース	82,268	50,487	315.5
働き方改革推進支援助成金	5,425	4,283	67.9

## 岡山県内

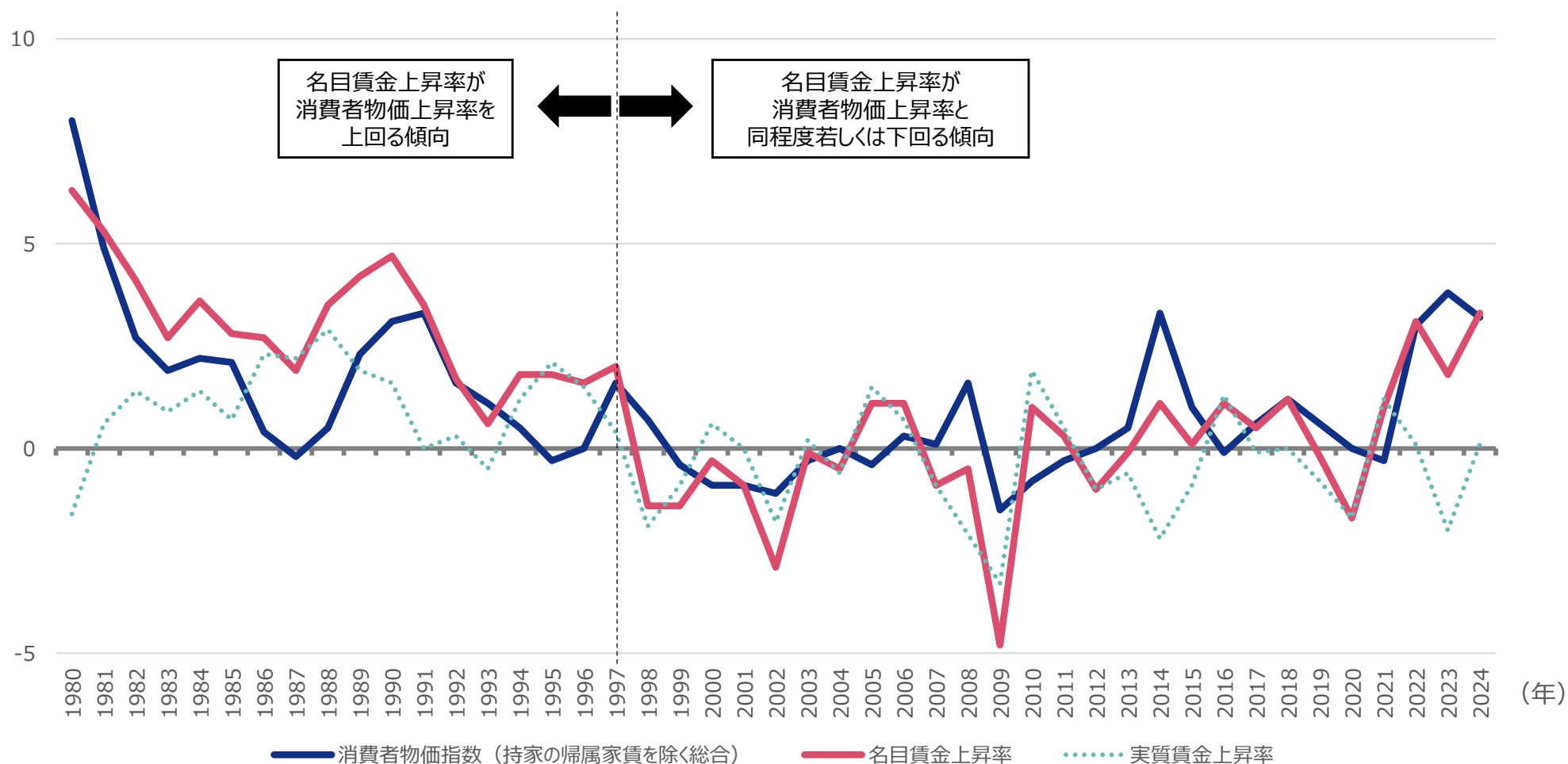
名称	応募・申請数（件）	実績（件）	執行額（億円）
業務改善助成金（注 1）	404	189	2.5
キャリアアップ助成金（注 2）	1,224	1,359	8.3
人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース） ※ 令和 7 年度から受付を再開していることから令和 6 年度実績はなし	—	—	—
人材開発支援助成金 ※ 人材育成支援コース、教育訓練休暇等付与コース、人への投資促進コース、事業展開等リスクリング支援コース	715	546	2.7
働き方改革推進支援助成金	179	134	1.9

（注 1）「応募・申請数」は令和 6 年度に申請が行われたもの。「実績」は令和 5 年度からの繰越分を含んだ令和 6 年度の交付決定件数である。

（注 2）令和 5 年度に申請が行われたものの一部を令和 6 年度に支給決定したため、実績が応募・申請数を上回っている。

# 物価上昇率、名目賃金上昇率、実質賃金上昇率の推移

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

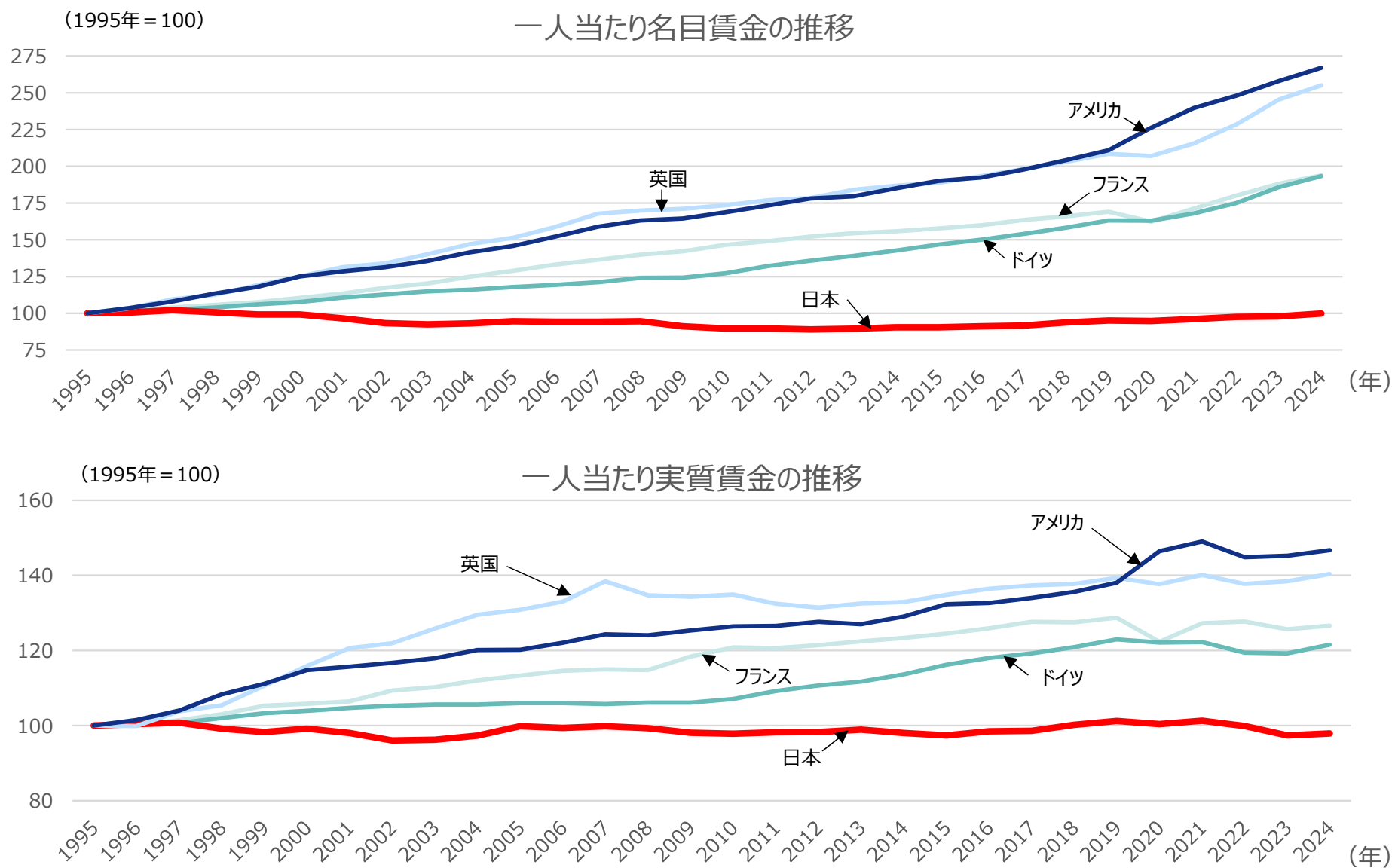


（資料出所）総務省「消費者物価指数」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

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

# 一人当たり名目賃金・実質賃金の推移

□ 過去30年間にわたり、我が国の一人当たり賃金はおおむね横ばい。

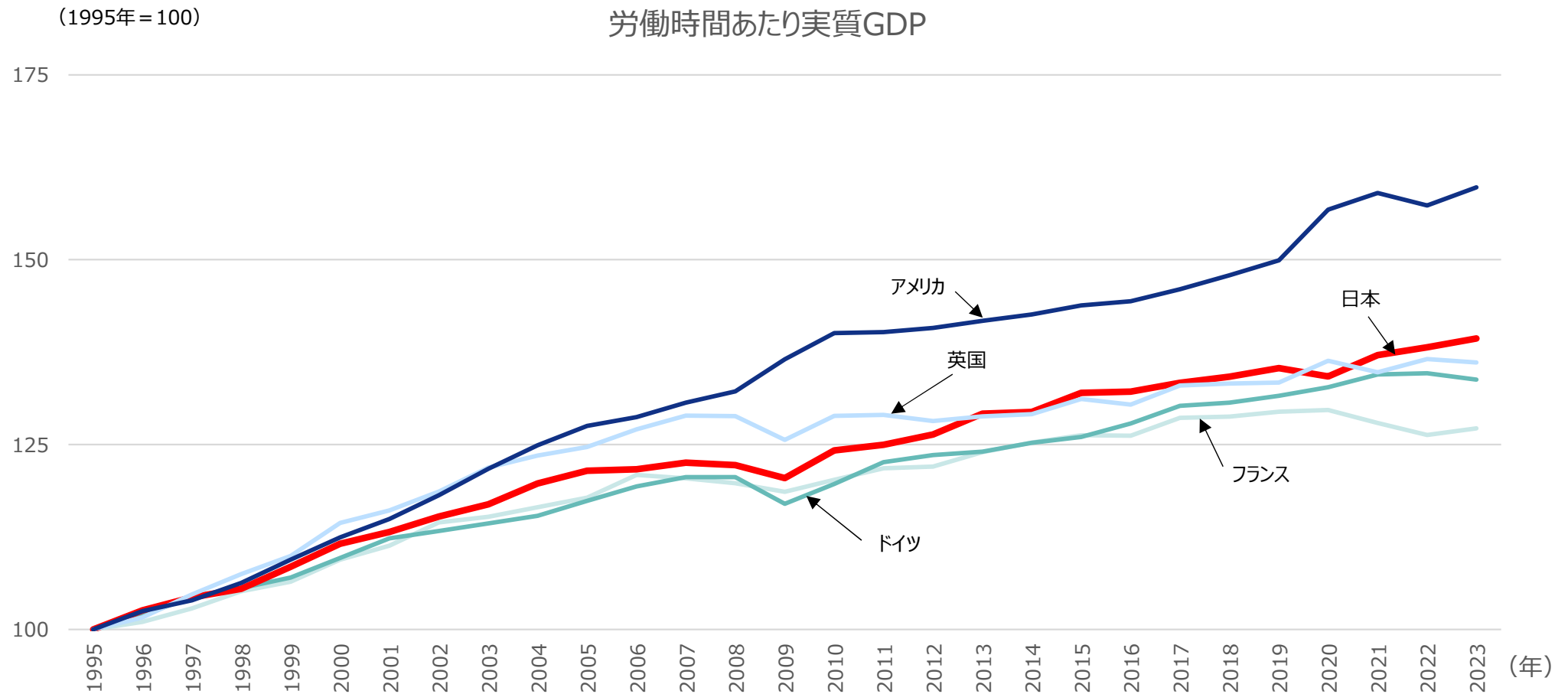


(資料出所) OECD「Average annual wages」により作成。



# 労働時間当たり実質GDP

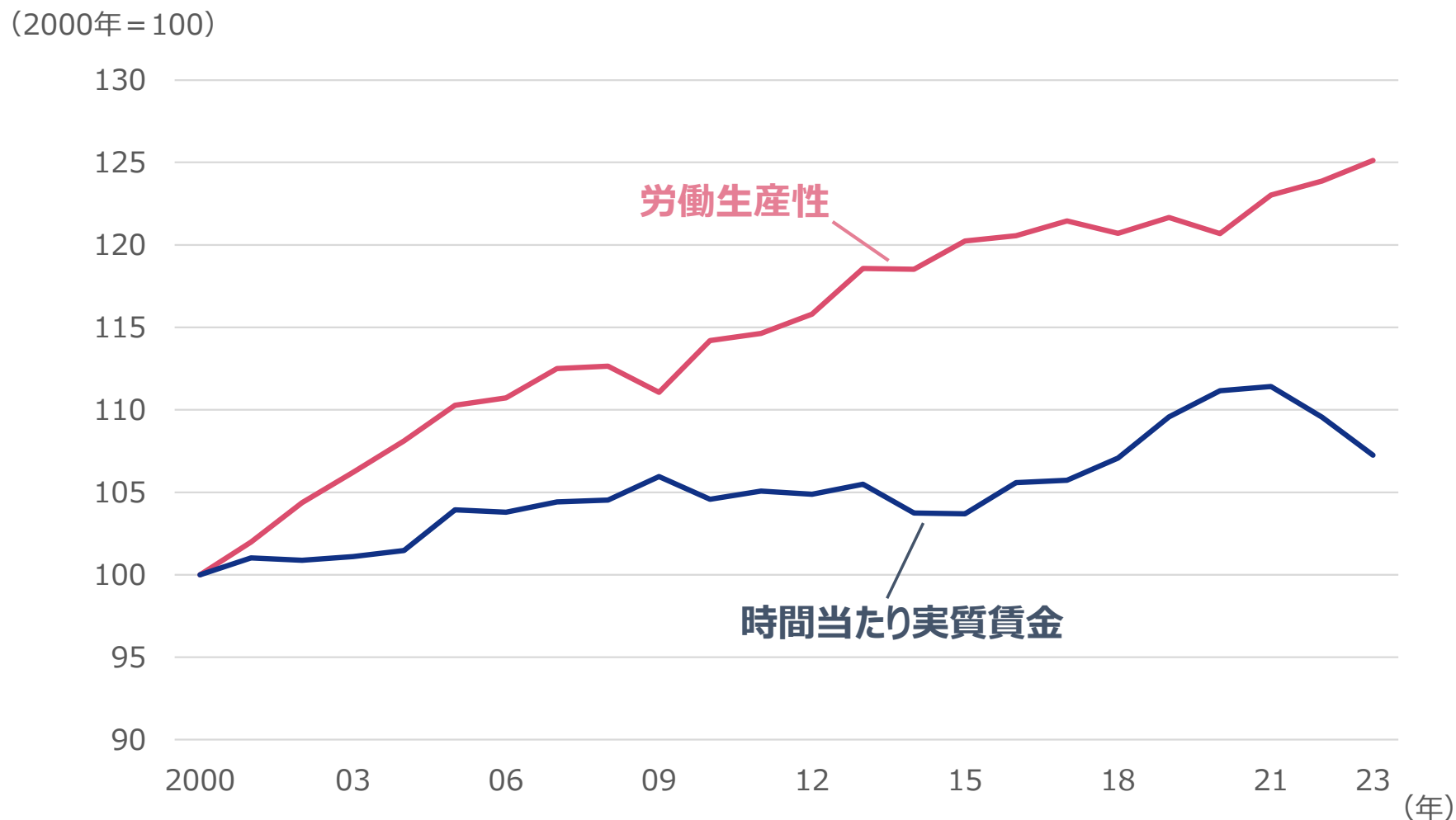
労働時間当たり実質GDPは主要先進国と遜色ない伸び。



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

# 実質労働生産性と時間当たり実質賃金の推移

□ 時間当たり実質賃金は、労働生産性ほどは上昇していない。



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

(注) 労働生産性、時間当たり実質賃金はいずれもマンアワーベース

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

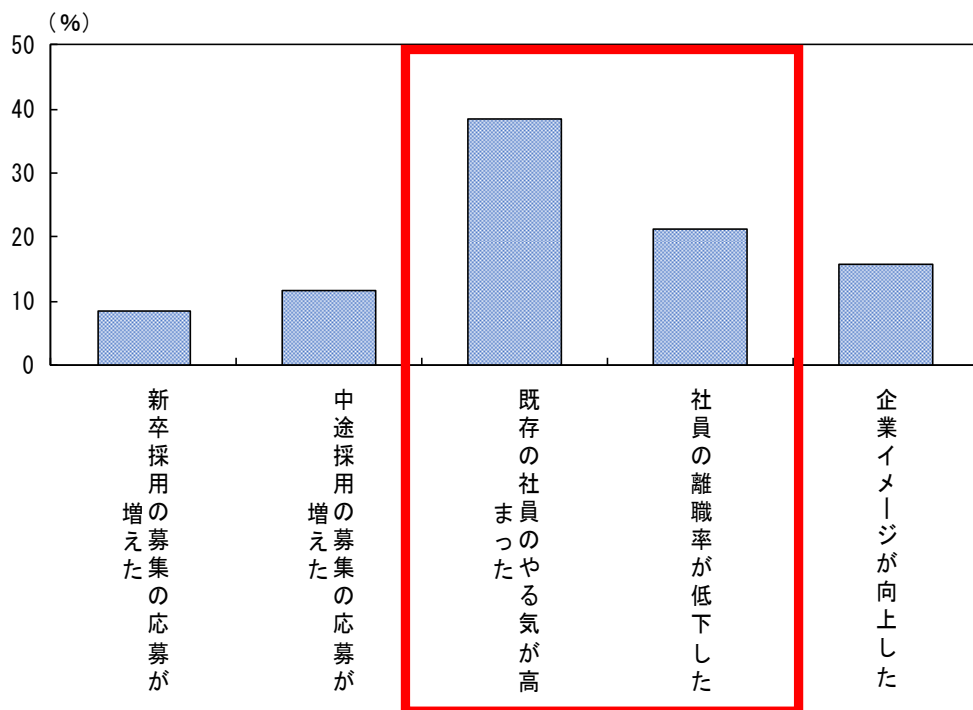
# 賃上げの効果①（社員の離職率や採用に与える影響）

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

図表

01

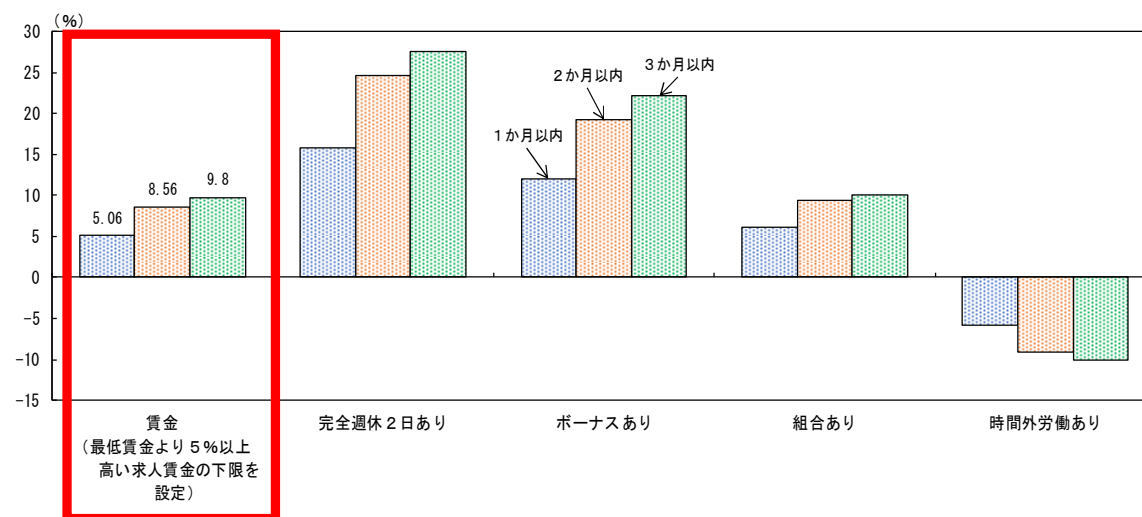
賃上げで企業が実感する効果



図表

02

求人条件による被紹介企業への応募増加効果



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



## 賃上げの効果②（消費や生産に与える影響）

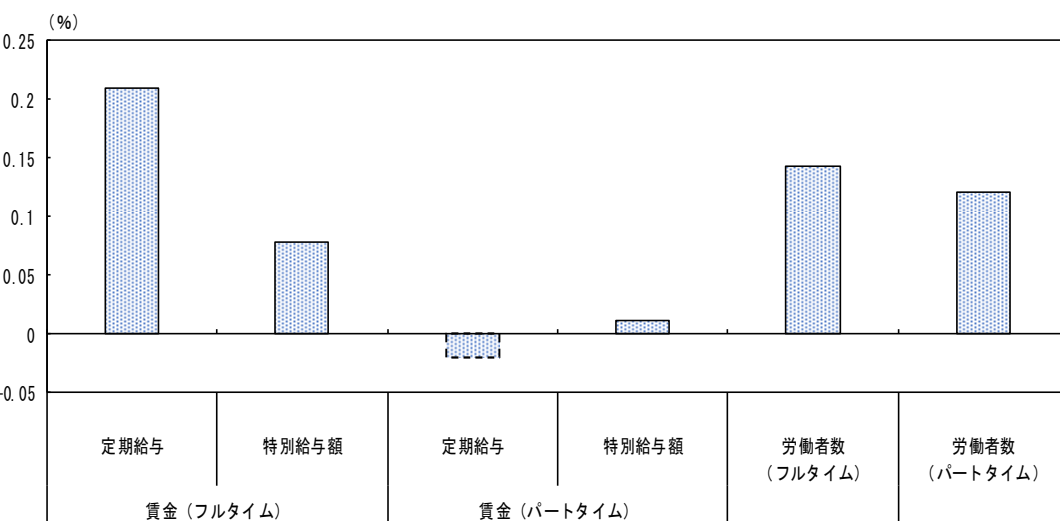
- フルタイム労働者の定期・特別給与が1%増加すると、各々0.2%、0.1%消費を増加させる効果がある。
- 全労働者の賃金が1%増加すると、生産額が約2.2兆円増加すると見込まれる。

図表

03

### 消費への効果

賃金等の要素が1%増加した場合に見込まれる消費の増加率

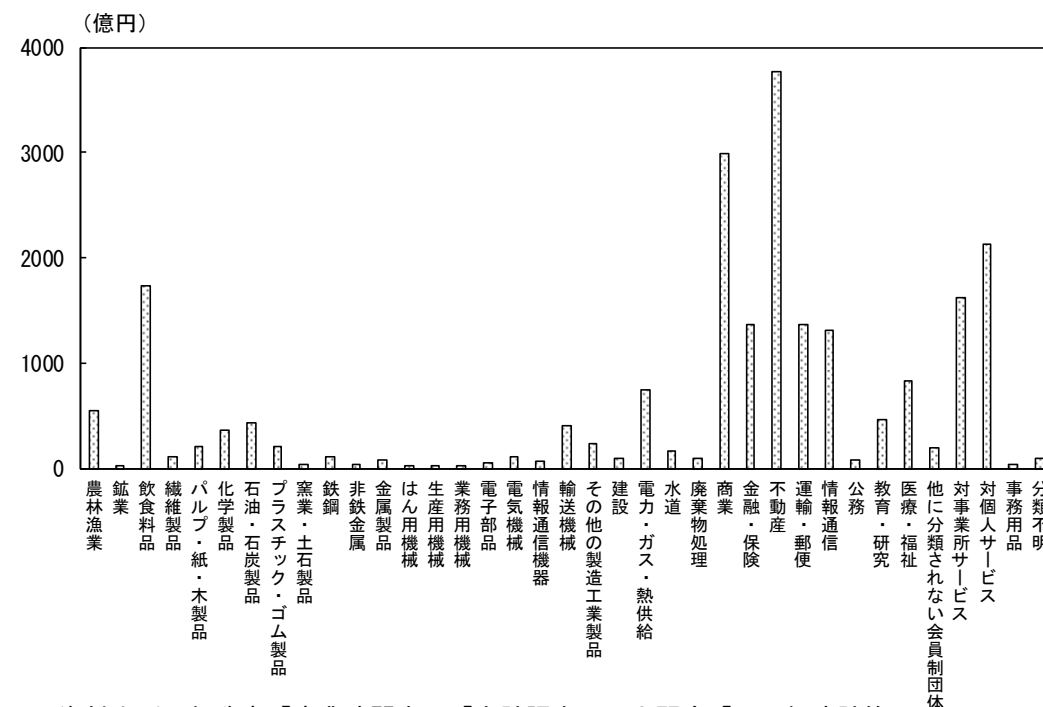


図表

04

### 生産への効果

賃金・俸給額が1%増加した場合に見込まれる生産額



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

資料出所：総務省「産業連関表」「家計調査」、内閣府「国民経済計算」

# 賃上げの状況

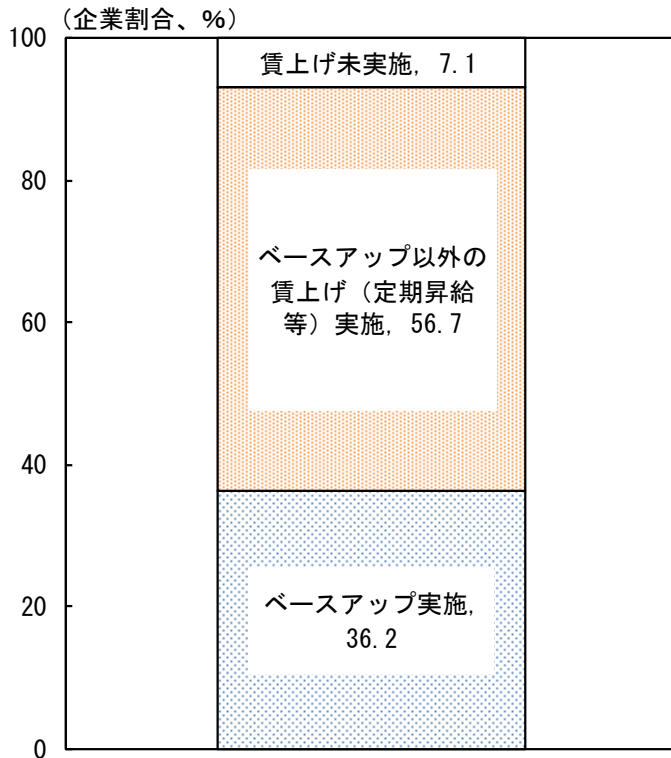
- 2022年においては、9割超の企業で何らかの賃上げを実施（ただし、ベースアップ実施は約4割）。
- 全体として賃上げの動きは継続しているが、中小企業は大企業と比べると賃上げの動きが弱い。

図表

05

## 賃上げ実施状況

### 賃上げの方法等（2022年）

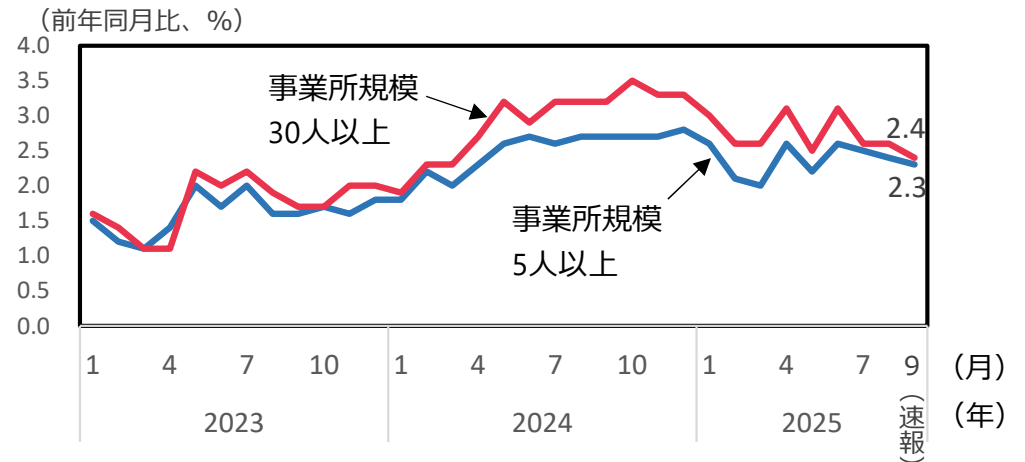


資料出所：厚生労働省「令和5年版 労働経済白書」より引用。

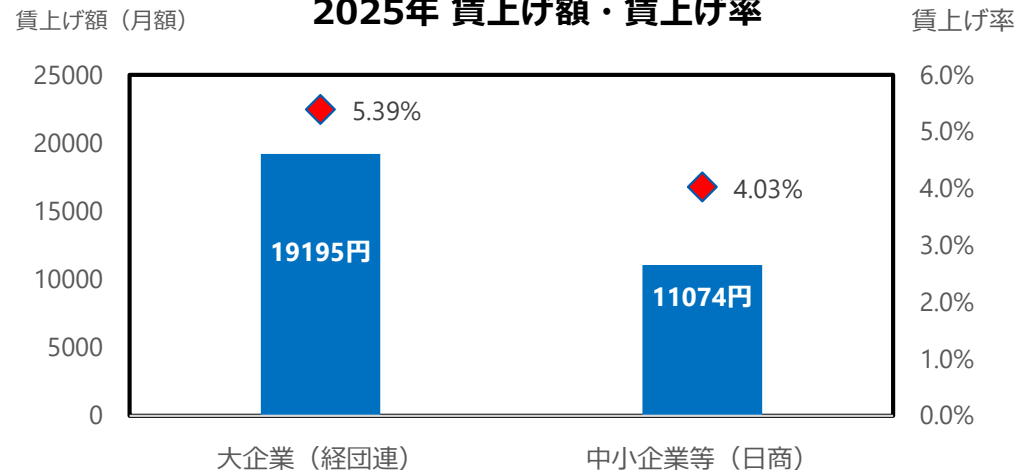
（独）労働政策研究・研修機構「企業の賃金決定に係る調査」（2022年）の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

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

### 一般労働者の所定内給与の推移



### 2025年 賃上げ額・賃上げ率



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

# 令和 7 年 賃金引上げ等の実態に関する調査（R7.10.14）

## 調査結果の概要

### 1 賃金の改定状況

#### （1）賃金の改定の実施状況別企業割合

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

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

改定率（予定を含む。） 4.4%（同 4.1%）

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

改定率（予定を含む。） **4.8%**（同 4.5%）

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

改定率（予定を含む。） **4.0%**（同 3.6%）

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

### 2 定期昇給等の実施状況

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

#### （2）定期昇給制度がある企業におけるベースアップの状況

ベースアップを「行った・行う」企業割合 57.8%



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

## 改正の趣旨

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

## 改正の概要

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

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

### 2. 女性活躍の推進【女性活躍推進法】

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

### 3. 治療と仕事の両立支援の推進【労働施策総合推進法】

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

等

## 施行期日

公布の日から起算して1年6月以内で政令で定める日（ただし、1③及び2②から④までは公布日、2①及び⑥並びに3は令和8年4月1日） 26