

- 働きやすさ、魅力を左右する「労働条件や労働福祉^(注)」、その「確保」と「向上」の違いをイメージにすると下図のとおり
- 確保のエリア（図①）では、主に行政により、法律で定められた「最低の基準」や「権利」の保障が図られる
- 向上のエリア（図②）では、労働者と使用者のコミュニケーションなどにより、それぞれの企業に応じた取組が進められる

（② 向上のエリア：フラット→プラスへ）

（それぞれの企業における向上の取組の例）

- ・ 「春闘」を通じた賃金の引き上げ
- ・ 年休や育休の日数上乘せ、特別休暇の創設
- ・ 「健康経営」に関する様々な取組

（確保、向上はそれぞれどう図られるか）

- ・ 労働者と使用者が、労働契約や労働協約によって定める
- ・ 労使のコミュニケーションなどにより、それぞれの企業に応じた向上の取組（左図の↑）が進められる
- ・ 行政は労使の取組を「支援」する

（① 確保のエリア：マイナス→フラットへ）

（最低の基準に達しない労働条件の例）

- ・ 時給900円：最低賃金法 違反：×
- ・ 年休は年3回、育休は1か月まで：労基法×、育介法×
- ・ 定期健診は3年に1回：労働安全衛生法×

・ 法が定める最低の基準の例：時給980円以上、年休は年5日以上、定期健診は年1回など

- ・ 法律で定められた「最低の基準」に達しない労働条件を定める労働契約は、その部分について無効（左図の×）

→無効となった部分は、最低の基準による（左図の↑）

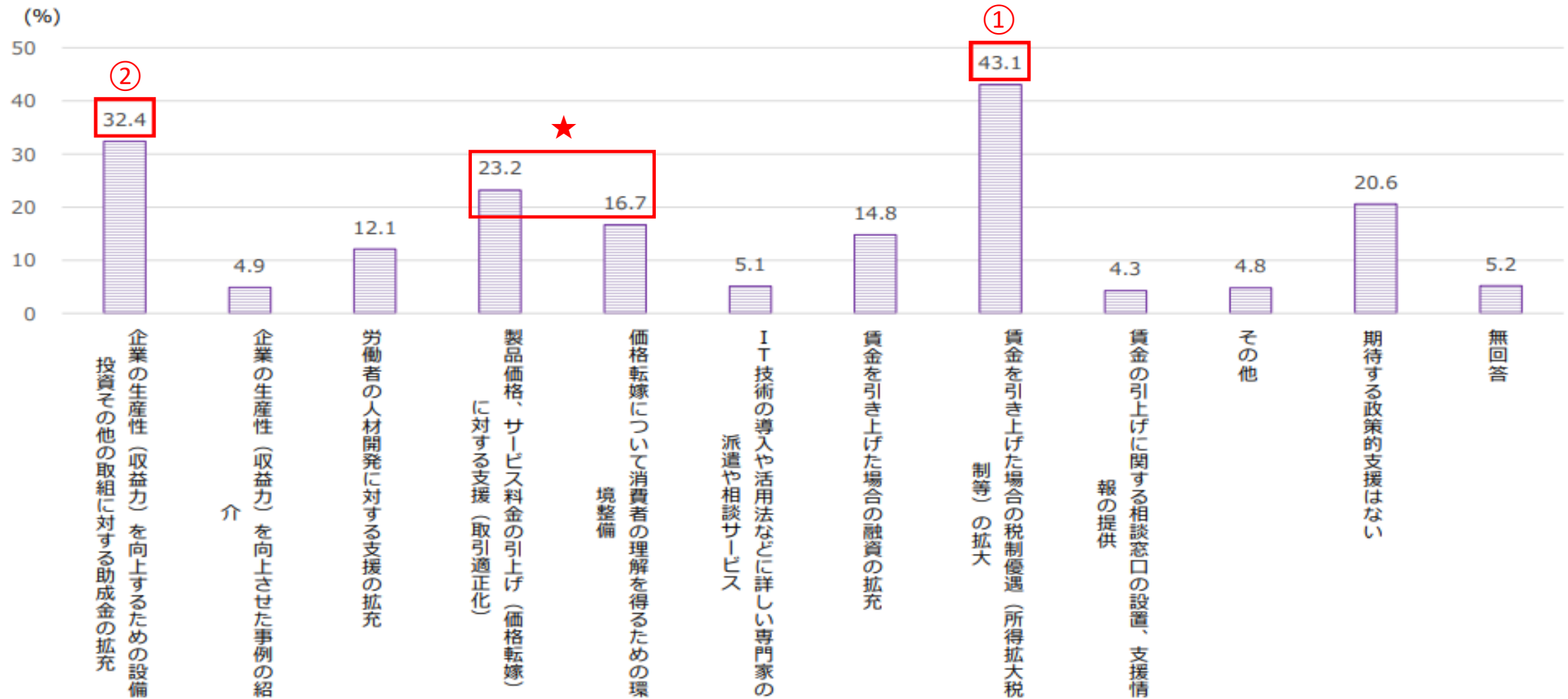
- ・ 監督署による「監督指導」によっても実効性を担保

〔育児・介護休業法などで保障されている「権利」については、法による規制や雇用環境・均等室による「指導」など〕

注) 「労働条件」とは、賃金、労働時間、休暇、安全、健康（衛生）、就業場所など、労働者が労働契約に基づき提供する労働の諸条件
「労働福祉」とは、労働者の生活を豊かにするための各種取組。休業、福利厚生に分類される各種サービス、保険、共済など

テーマ1. 「賃金引上げ」、中小企業が期待している支援策とは？

- 中小企業が最低賃金の引上げに対応するために期待している支援策は、①「賃金を引上げた場合の税制優遇の拡大」が最多
- ②「企業の生産性を向上するための設備投資その他の取組に対する助成金の拡充」が次ぐ
- 価格転嫁の支援も、関係する回答を合わせて見れば、多い（★）



テーマ2. 「いきいき働ける職場」、誰もが働きやすい職場、魅力ある職場とは？

- 働きやすさ、魅力には様々な要素があるが、若年層は「休み」や「収入」などが上位にくる（図1）
⇒ が、仕事の担い手は若年層に限られない。壮年層、中高年層含め、全ての世代に共通する要素は？（図2）

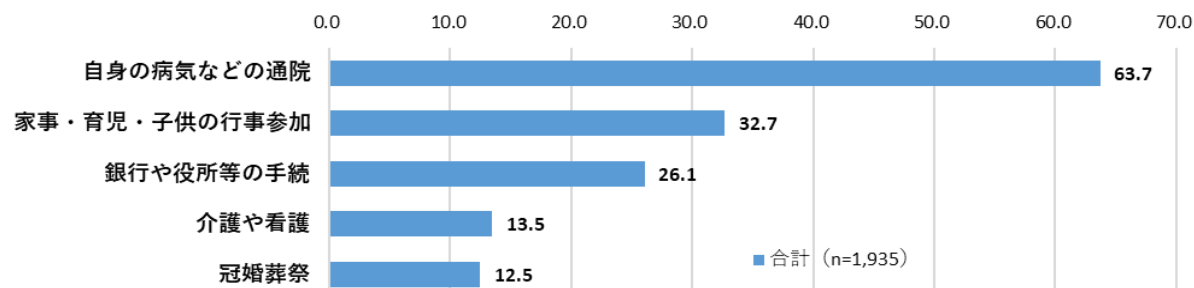
図1. 20代の若者が仕事選びに求めること

	2019年 (n=807)	2020年 (n=819)	2021年 (n=828)	2022年 (n=779)	2023年 (n=832)	単純平均 (%)
休みが取れる／取りやすいこと	45.5	38.7	41.4	39.4	37.4	40.5
希望する収入が得られること	43.2	39.6	40.3	36.7	39.8	39.9
仕事とプライベートのバランス	43.6	40.3	41.7	36.6	33.7	39.2
職場の人間関係がよいこと	42.0	40.7	38.4	38.6	33.9	38.7
雇用が安定していること	25.9	25.6	28.5	25.8	25.1	26.2

（出典）パーソル総合研究所調査・研究コラム「20代若者の仕事の考え方―仕事選びに求めること、転職の考え方、仕事に抱く感情から探る」を基に作成

図3. 「時間単位」の年休の用途を見ると？

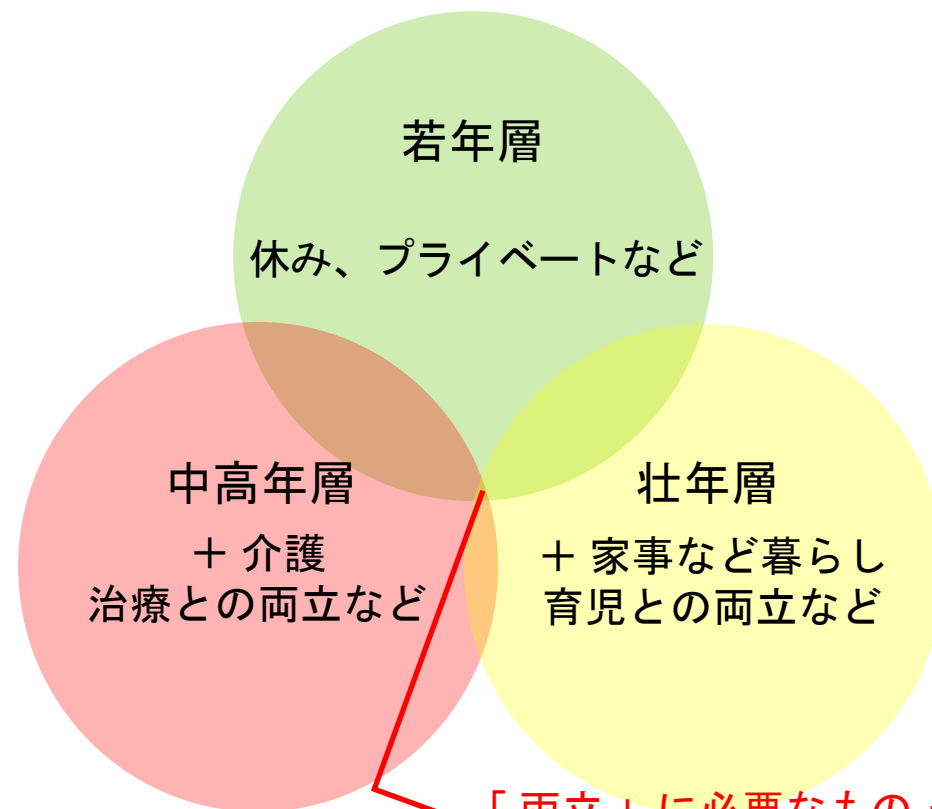
⇒ 通院、暮らし、育児、介護に関する用途が上位にくる
が、時間単位年休の導入率は21.7%との調査も（2021年）



独立行政法人労働政策研究・研修機構「年次有給休暇の取得に関するアンケート調査(2021年7月8日)」

図2. 年齢層別・仕事との両立が求められること

⇒ ライフステージが進む（時計回り）につれて要素が増えていく



「両立」に必要なもの・・・？
⇒ 休み（休暇、休業）、健康？

○「就業構造基本調査」等により他の地域と比較すると、徳島県の働き方に関する指標の状況は以下のとおり(かつての印象と比べると…)

最低賃金

(2025FY,円)

順位	県名	金額
1	東京	1,226
2	神奈川	1,225
3	大阪	1,177
27	徳島	1,046
43	青森	1,029
44	鹿児島	1,026
45	高知・宮崎・沖縄	1,023
	全国	1,121

厚生労働省「地域別最低賃金の全国一覧」

実労働時間数(月間)

(男) (2023,時間)

順位	県名	時間
1	埼玉	186
2	栃木・香川	185
4	佐賀・長崎	184
19	徳島	181
45	沖縄	178
46	鳥取	177
47	高知	176
	全国	182

育休制度等利用者割合

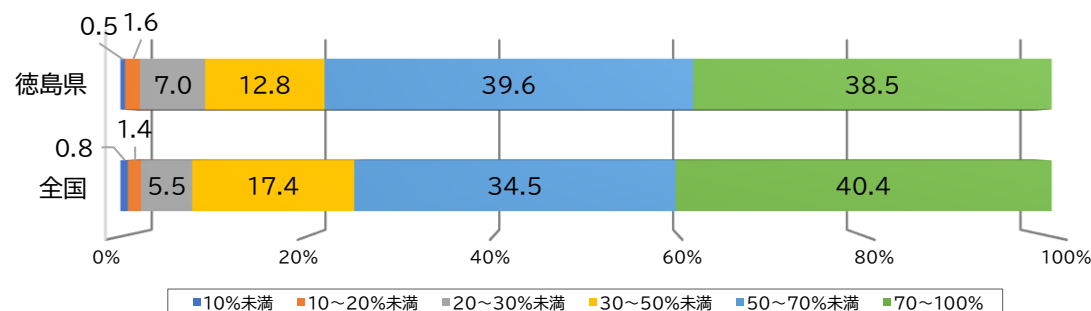
(対育児をしている雇用者) (2022,%)

順位	県名	割合
1	東京	39.7
2	千葉	35.1
3	神奈川	34.5
13	徳島	29.6
45	佐賀	23.8
46	和歌山	23.7
47	鹿児島	21.6
	全国	30.3

総務省「就業構造基本調査」

年次有給休暇の平均取得率(徳島県中小企業団体中央会調べ)

徳島県の平均取得率は64.87%(全国63.98%)。取得率の分布は以下のとおり。



徳島県中小企業団体中央会「徳島県の労働事情(令和6年度)」

テレワーク実施割合

(対有業者) (2022,%)

順位	県名	割合
1	東京	39.8
2	神奈川	30.0
3	千葉	23.9
16	徳島	8.2
45	青森	7.2
46	島根	7.1
47	秋田	6.4
	全国	18.9

総務省「就業構造基本調査」

(参考) 県内企業の「向上の取組」事例

- 四国の高校生の一定数が定住、回帰を志向しているが、**徳島県は県内企業の認知が少数の企業に集中**しているとされる^(注)
- 徳島労働局では、労働時間や休み方の見直しに取り組む「ベストプラクティス企業」や「くるみん」など認定取得企業をはじめ、**社員の定着や活躍のために取り組む県内企業の事例を保有**している。引き続き、機会を捉えてご紹介してまいりたい

例) 近年の「ベストプラクティス企業」(★)や取組事例の提供(令和5年時点)にご協力いただいた企業

(社名は50音順、業種は主な事業について日本標準産業分類を基に分類)

- | | |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> ・ 株式会社 阿波銀行 [金融業] ★ ・ 株式会社 大竹組 [建設業] ★ ・ 株式会社 花雲 [介護事業] ・ 株式会社 亀井組 [建設業] ・ 喜多機械産業 株式会社 [卸売業] ★ ・ 有限会社 コスモス [介護事業] ・ 斎徳 株式会社 [卸売業] ・ 株式会社 さくら印刷 [印刷業] ・ 三協商事 株式会社 [卸売業] ・ 三和フロンティアエンジニアリング 株式会社 [建設業] ・ 株式会社 シケン [製造・小売] | <ul style="list-style-type: none"> ・ 大輪総合運輸 株式会社 [運送業] ★ ・ 東邦機械工業 株式会社 [製造業] ・ 徳島ヴォルティス株式会社 [専門サービス業] ・ トンボソーイング 株式会社 [製造業] ・ 株式会社 西村建設 [建設業] ★ ・ 株式会社 ネオビエント [専門サービス業] ・ 株式会社 はなおか [建設業] ・ 株式会社 フジタ建設コンサルタント [専門サービス業] ・ 株式会社 ホンダ北徳島 [小売業] ・ 株式会社 マルハ物産 [製造・小売] ★ ・ 株式会社 レクザム電子四国 [製造業] |
|---|---|

注) 四国経済連合会・四国アライアンス地域経済研究会共同調査～四国の高校生1万名アンケートから考える地元回帰への取り組み～ (2025年)



雇用政策協議会（徳島地方版政労使会議）

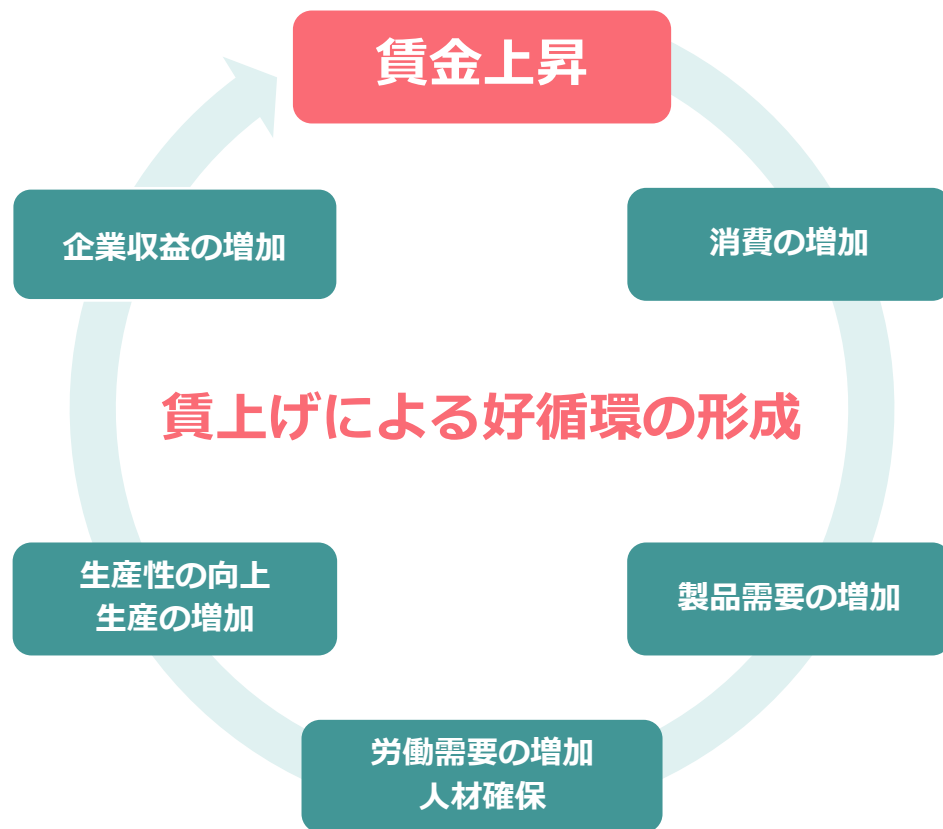
厚生労働省・徳島労働局 配布資料：賃金引上げ関係

令和 7 年12月19日

賃上げによる好循環

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

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



賃上げ環境の整備

内閣官房

内閣府

農林水産省

厚生労働省

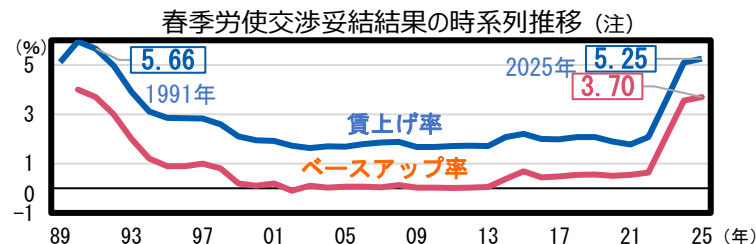
公取委委員会

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
- 必要な投資の促進、価格転嫁等の推進、交付金や助成金等により、企業の継続的・安定的な**賃上げ環境を整備**

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**、**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

厚生労働省・徳島労働局の支援施策（「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）

（※）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。

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

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）

令和7年度 徳島労働局

賃上げ

支援助成金パッケージのご案内

○このパンフレットの内容は、令和7年4月1日時点のものです。

○このパンフレットは、助成金の概要を記載したものです。

詳細については、各助成金の支給要領をご参照いただくほか、下記の担当部署までお問い合わせください。

・検索表（もくじ）の 1 関係

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）

・検索表（もくじ）の 2 関係

雇用環境・均等室

088-652-2718

（受付時間 平日 8:30～17:15）

・検索表（もくじ）の 3 4 関係

職業安定部職業対策課

088-611-5387

（受付時間 平日 8:30～17:15）

徳島労働局助成金センター

088-622-8609

（受付時間 平日 8:30～17:15）

・助成金全般に関するご相談

徳島働き方改革推進支援センター

0120-967-951

（徳島県社会保険労務士会内）

（受付時間 平日 9:00～17:00）



徳島労働局

徳島労働局の賃上げや働きやすい職場づくりに向けた主な助成金の申請状況

- 賃上げを支援する「業務改善助成金」の申請件数は、令和6年度に対前年度伸び率全国一
本年度も、昨年度ほどの伸びではないが、1月1日（改正最低賃金発効日）に向けて**堅調な申請状況**
- 働きやすい職場づくりを支援する「働き方改革推進支援助成金」の申請件数は、本年度は僅かに**減少**。
方や、「両立支援等助成金」の申請件数は、令和6年度・本年度ともに**堅調に推移**

（単位：件数）

助成金の名称	令和5年度	令和6年度	令和7年度 （～11月末、8か月）
業務改善助成金	162	464	249
働き方改革推進支援助成金	41	55	34
（参考）両立支援等助成金	97（※）	123	81

※コロナ関連（新型コロナ小学校休業等対応コース等）を除いた件数を計上。

- 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

参考資料

- 賃上げの効果その他の調査・分析等について … 8 ページ～14 ページ
- その他厚生労働省分野のトピック … 15 ページ～

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

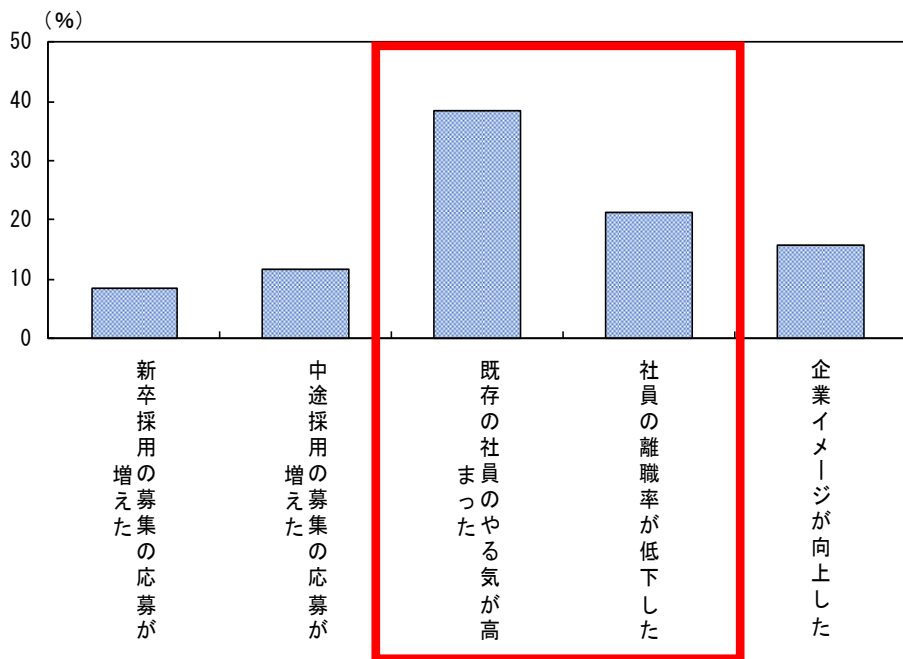
賃上げの効果①（社員の離職率や採用に与える影響）

- 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

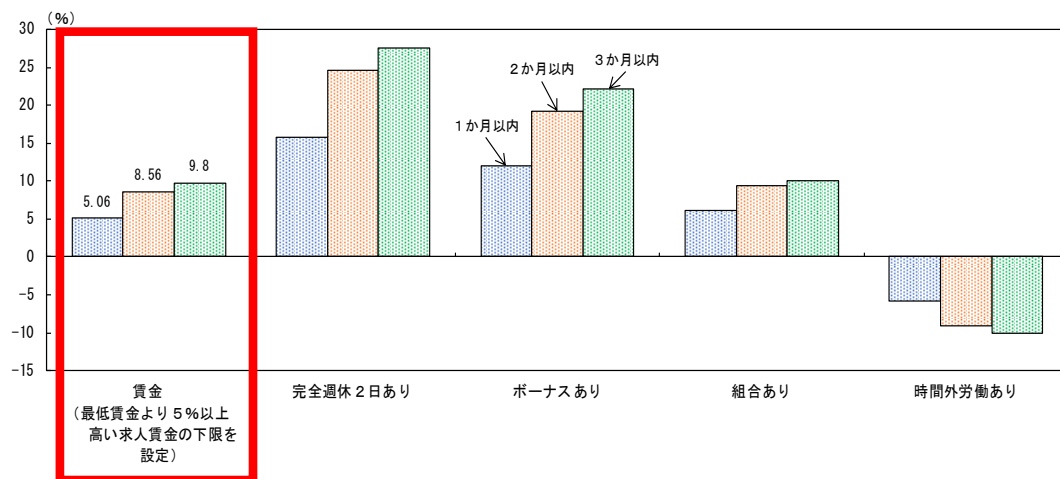
賃上げで企業が実感する効果



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）

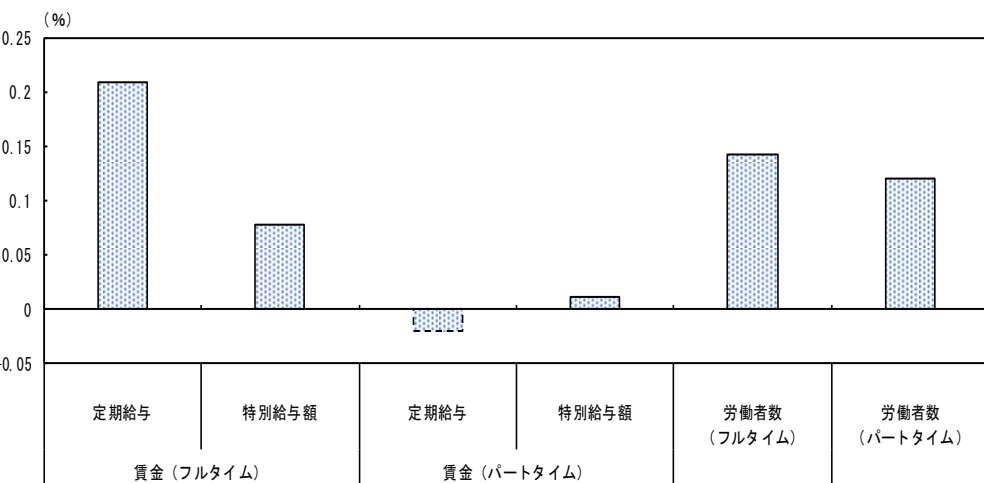
- フルタイム労働者の定期・特別給与が1%増加すると、各々0.2%、0.1%消費を増加させる効果がある。
- 全労働者の賃金が1%増加すると、生産額が約2.2兆円増加すると見込まれる。

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

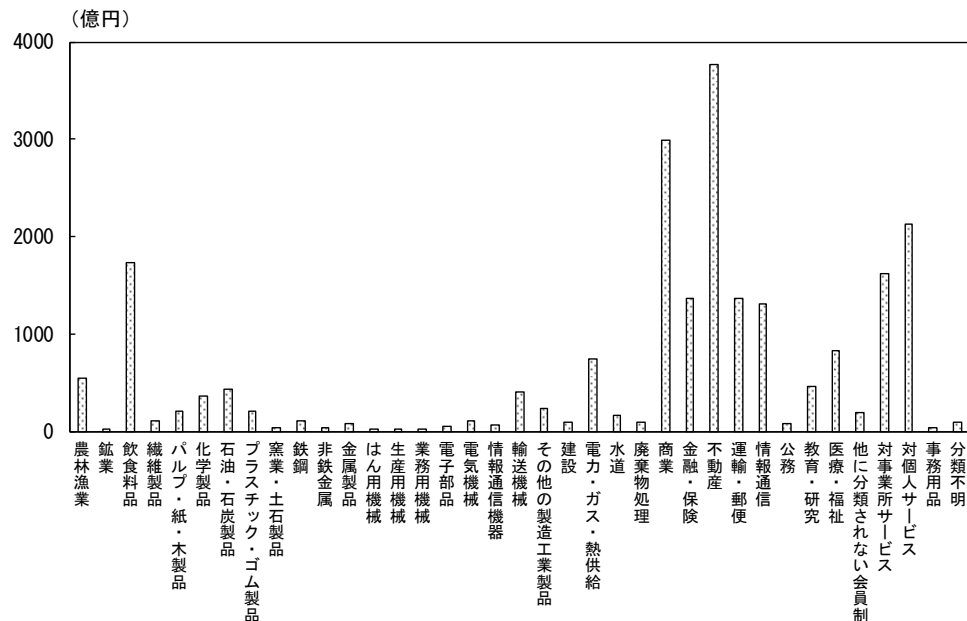


図表

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

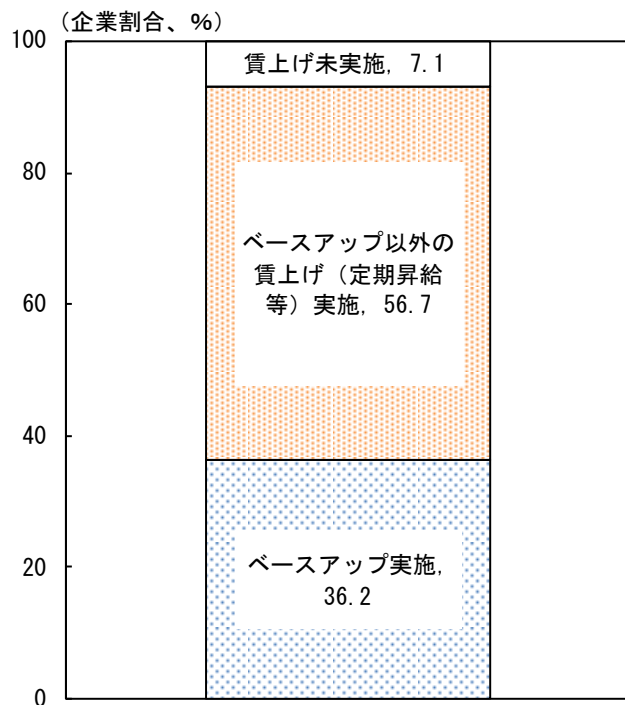
- 2022年においては、9割超の企業で何らかの賃上げを実施（ただし、ベースアップ実施は約4割）。
- 全体として賃上げの動きは継続しているが、中小企業は大企業と比べると賃上げの動きが弱い。

図表

05

賃上げ実施状況

賃上げの方法等（2022年）

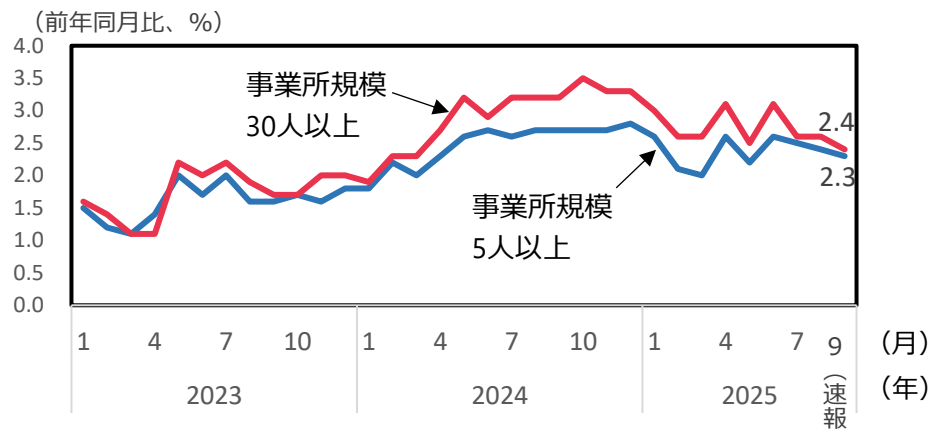


資料出所：厚生労働省「令和5年版 労働経済白書」より引用。

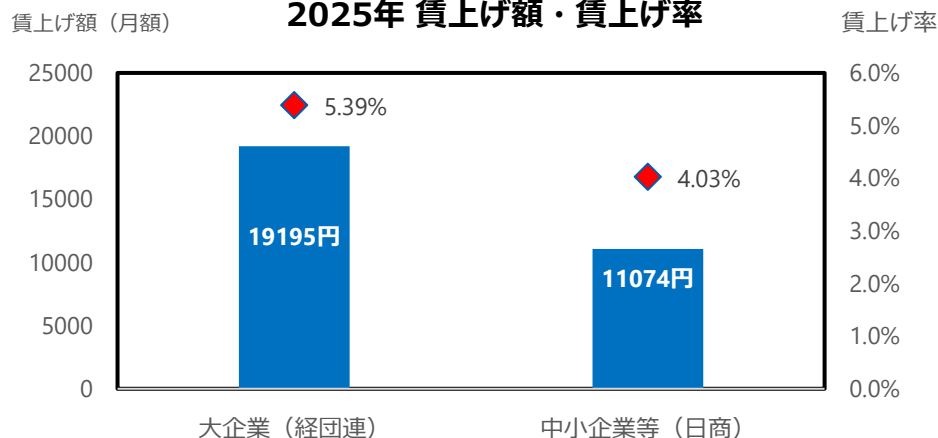
（独）労働政策研究・研修機構「企業の賃金決定に係る調査」（2022年）の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（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



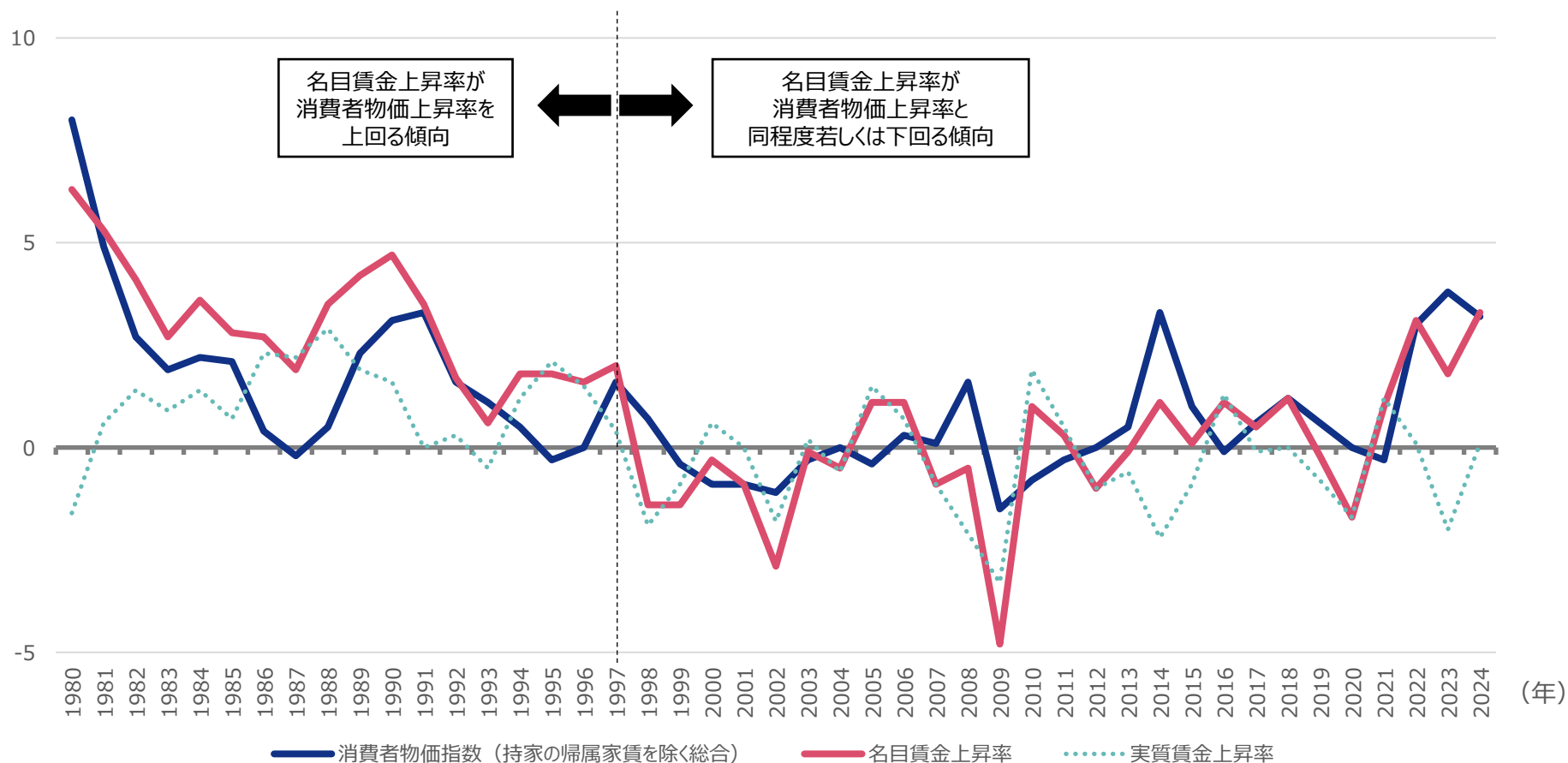
2025年 賃上げ額・賃上げ率



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。

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（桃）が物価上昇率（紺）を上回っていたが、以降は同程度か下回っている傾向。
- 名目賃金上昇率は、2021年以降プラスで推移。
- 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。

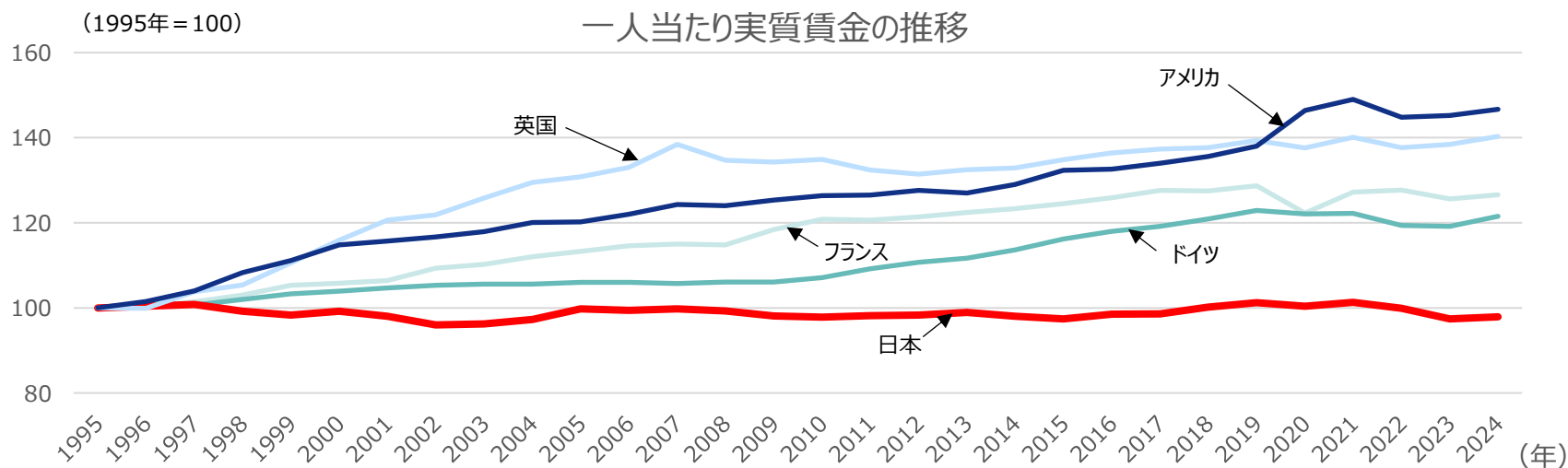
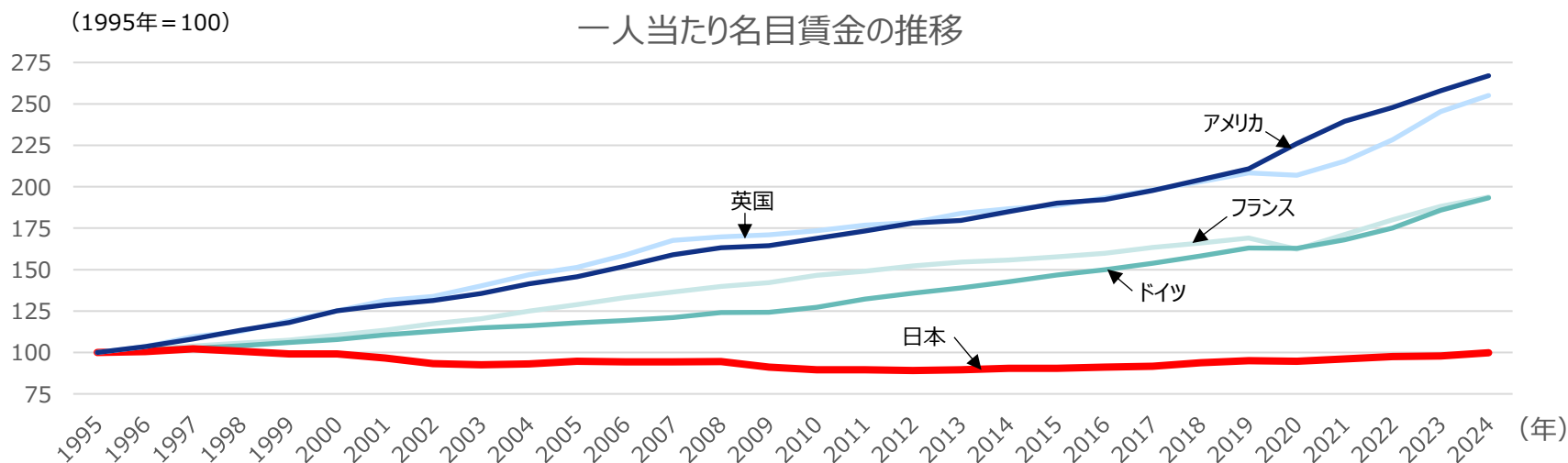


(資料出所) 総務省「消費者物価指数」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(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

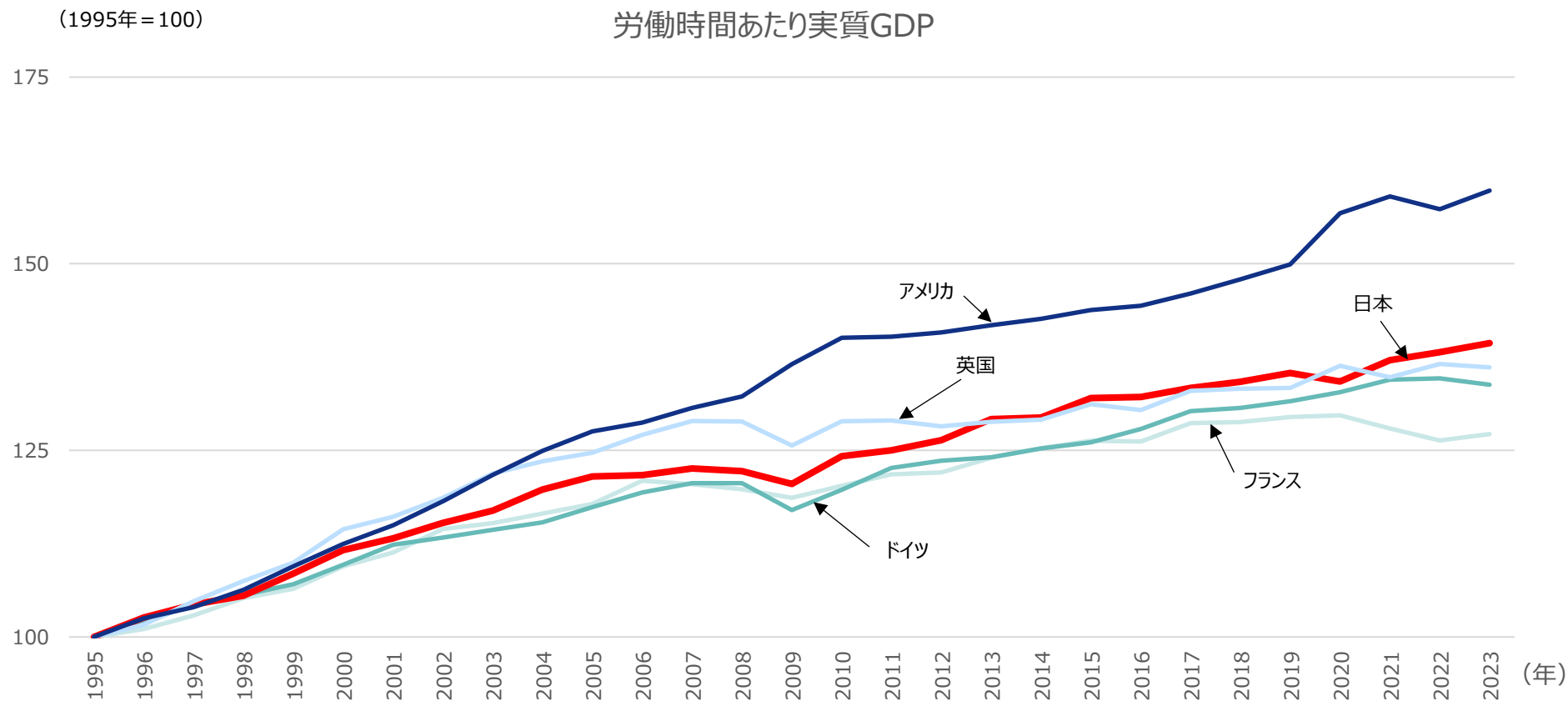
■ 過去30年間にわたり、我が国の一人当たり賃金はおおむね横ばい。



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

労働時間当たり実質GDP

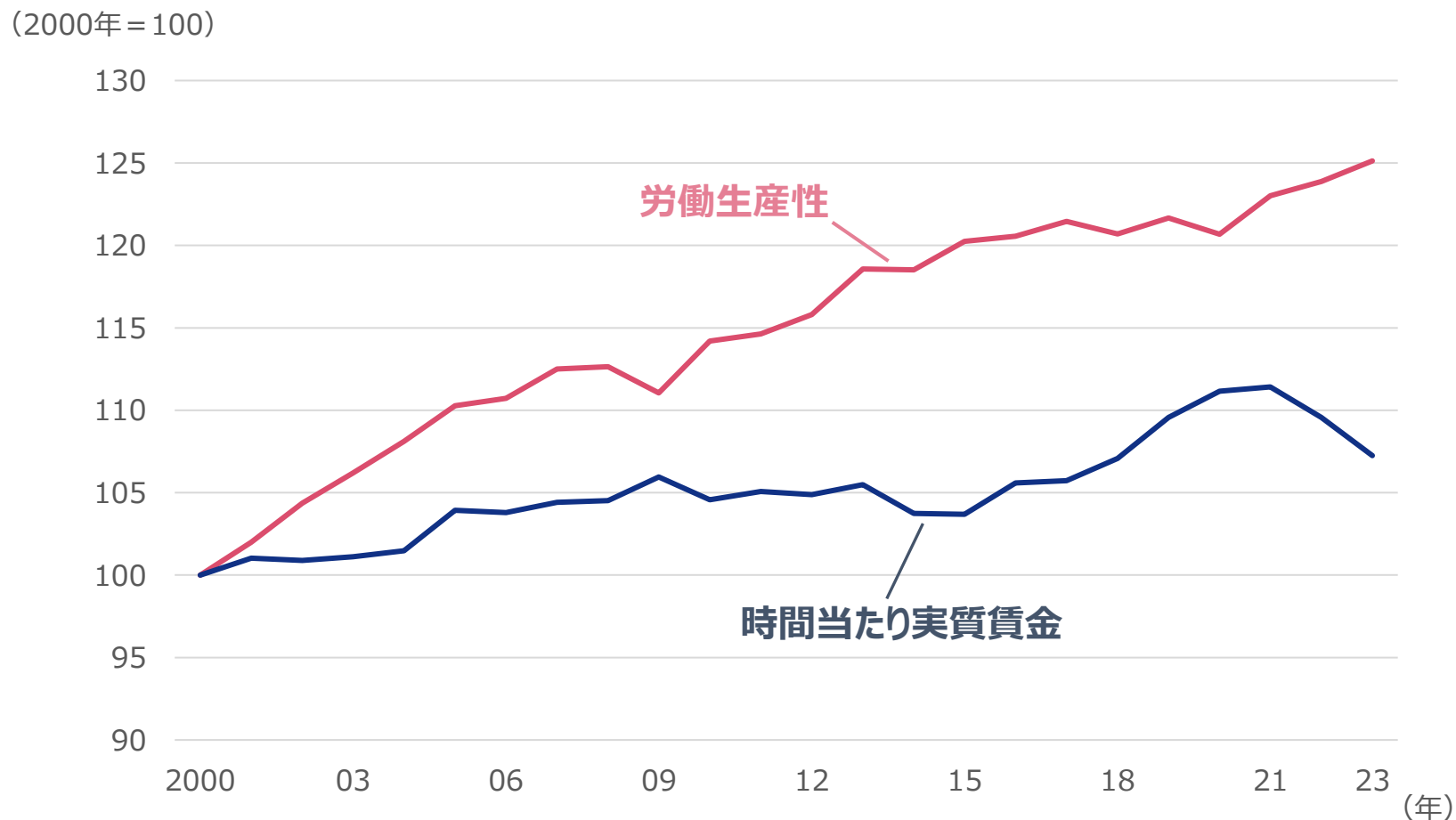
- 労働時間当たり実質GDPは主要先進国と遜色ない伸び。



(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

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） 15

地域働き方・職場改革等推進会議について

設置の趣旨・目的

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

取組の参加自治体

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

幹事会（サポートメンバー）

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

スケジュール

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

推進会議のメンバー（◎：議長、○：副議長）			
◎佐藤啓	内閣官房副長官（参）	猪熊律子	読売新聞東京本社編集委員室
○金子容三	内閣府大臣政務官（全世代型社会保障改革担当）	小安美和	（株）Will Lab代表取締役
古川直季	内閣府大臣政務官（新しい地方経済・生活環境創生担当、男女共同参画担当）	白河桃子	昭和女子大学客員教授、情報経営イノベーション専門職大学特任教授
神谷政幸	厚生労働大臣政務官	菅原茂	宮城県気仙沼市長
		平井伸治	鳥取県知事
		古屋星斗	リクルートワークス研究所主任研究員
		山本蓮	地方女子プロジェクト代表
幹事会のメンバー（◎：議長、○：副議長）			
◎内閣官房全世代型社会保障構築本部事務局総括事務局長		厚生労働省大臣官房審議官（雇用環境、均等担当）	
○内閣官房全世代型社会保障構築本部事務局審議官		厚生労働省大臣官房政策立案総括審議官（統計、総合政策、政策評価担当）（政策統括室長代理 併任）	
内閣官房全世代型社会保障構築本部事務局審議官		内閣官房新しい地方経済・生活環境創生本部事務局参事官	
内閣官房全世代型社会保障構築本部事務局企画官		内閣府男女共同参画局推進課長	
内閣官房新しい地方経済・生活環境創生本部事務局審議官		厚生労働省大臣官房参事官（雇用環境政策担当）（雇用環境・均等局総務課雇用環境政策室長併任）	
内閣府大臣官房審議官（男女共同参画局担当）			

地域働き方・職場改革ネットワーク

～「魅力ある働き方・職場づくり」を起点とした地域社会の変革～

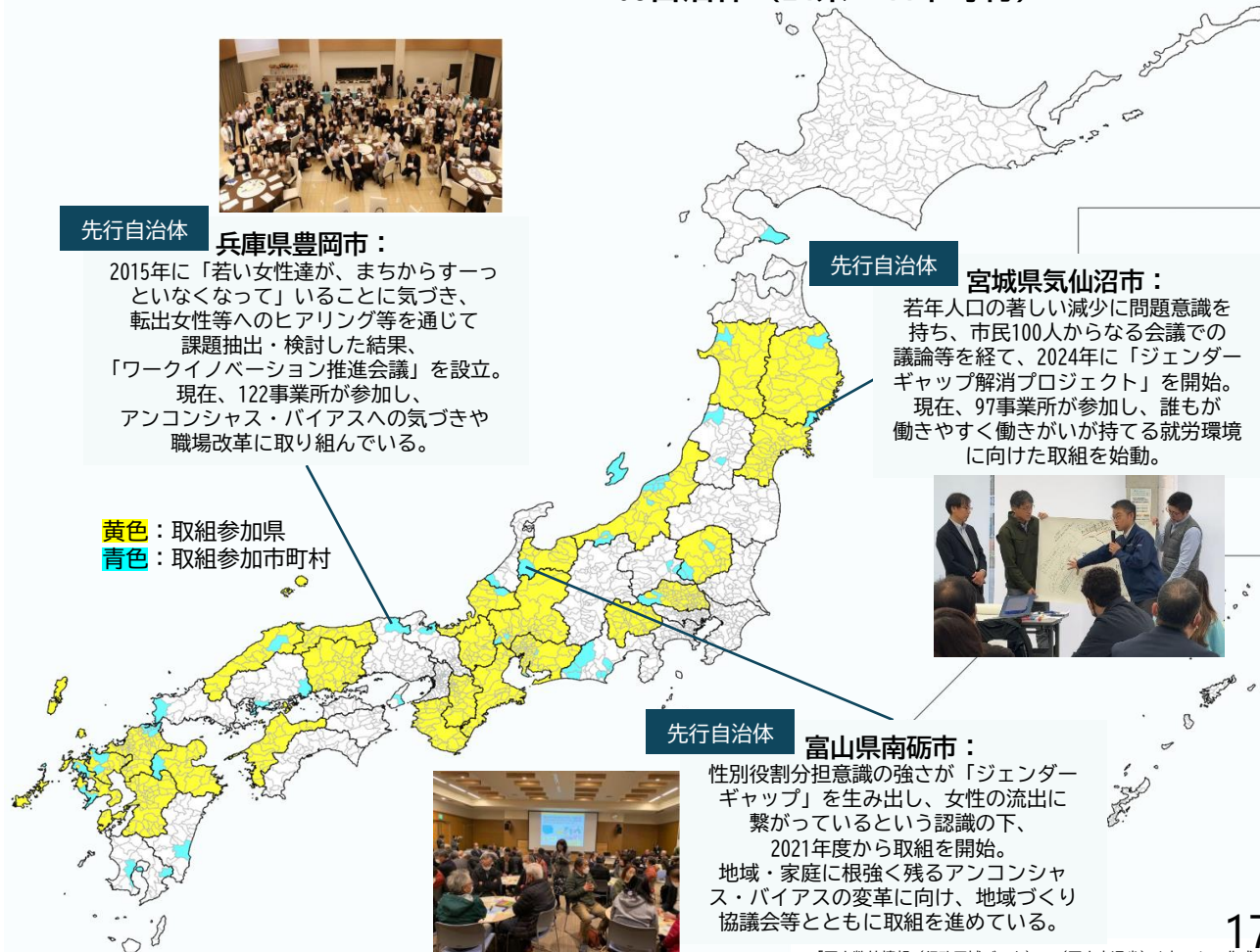
- 「若者や女性にも選ばれる地方」に向け、自治体が地元企業等に呼びかけて、地域社会のアンコンシャス・バイアスや「働き方の課題」を解決していく取組を始動。
- 68自治体（24県・44市町村）が参加し、「地域働き方・職場改革ネットワーク」を形成。先行自治体の成否両方の経験や有識者の知見の共有等により取組を加速し、全国的な波及を目指す。

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

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

地域働き方・職場改革ネットワーク

68自治体（24県・44市町村）



アンコンシャス・バイアスについて

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

性別役割に対する考え

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

<職場における性別役割意識>



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。

労働局が「働き方の課題」への対応を支援します。

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

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

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

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