

1 価格転嫁の円滑化に向けた取組の方向性

取組の方向性

価格交渉・価格転嫁しやすい社会的気運の醸成

関係機関の連携により県内の中小企業・小規模事業者が適切に価格転嫁できる環境を整備する。

現状把握・事業者への支援

価格転嫁の状況を把握するとともに、県内の中小企業・小規模事業者の価格交渉・転嫁に関する情報提供や支援を行う。

価格交渉・転嫁しやすい 社会的気運の醸成

1 価格交渉・転嫁しやすい 環境の整備

- 価格転嫁の円滑化に向けた連絡協議会の開催
 - ・ 価格転嫁の現状や各団体の取組等の情報共有
 - ・ 今後の取組等に関する連携の促進



- 「パートナーシップ構築宣言」制度の普及・促進
 - ・ 様々な機会を捉えた周知と参画の促進
 - ・ 事業者向け補助事業における申請の要件化

現状把握・事業者への支援

2 現状把握・情報発信

- 価格転嫁の現状把握
 - ・ 受注動向調査（年2回）による価格転嫁の現状と課題の把握
- 価格転嫁の円滑化に向けた連絡協議会の開催（再掲）
- 価格交渉・価格転嫁に資する施策等の情報収集及び発信
 - ・ ホームページ等を活用した価格交渉や価格転嫁に関する支援情報の発信



3 事業者への支援 (価格交渉・生産性向上支援等)

- 中小企業トータルサポート体制による継続的な支援
 - ・ 各種支援策の周知
 - ・ ポストコロナ対応特別金融相談窓口の設置
 - ・ 様々な経営課題をワンストップかつトータルで支援
- 事業者及び支援者向けセミナーの開催
 - ・ 原価計算や価格交渉の手法など実践的なセミナーの開催
 - ・ 事業者向け個別相談会の開催
- 補助事業等による生産性向上・付加価値向上の支援
 - ・ 中小企業まるっとサポート補助金による収益力向上
 - ・ 政府のものづくり補助金等の活用促進による生産性向上

適正な価格転嫁の実現に向けた取組を強化し、
県内事業者の持続的な経営及び経済の好循環につなげる。

具体的な取組内容

2 賃金向上推進事業支援金

事業概要

本県女性の賃金向上及び処遇改善を促進するため、女性の非正規雇用労働者の賃金の引き上げや正社員への転換を実施した事業者に対し、県独自の支援金を支給

(1) 山形県賃金向上推進事業支援金（賃金アップコース）

- ・ 女性非正規雇用労働者の時給を50円以上増額し、1ヶ月以上継続して雇用した場合、5万円／人を事業者へ支給
※時給を100円以上増額した場合には、5万円／人を加算

【支給上限額】

25万円（1事業者あたり、5人まで）※加算を含め上限50万円

(2) 山形県賃金向上推進事業支援金（正社員化コース）

- ・ 女性非正規雇用労働者を正社員に転換し、3ヶ月以上継続して雇用した場合、10万円／人を事業者へ支給

【支給上限額】

50万円（1事業者あたり、5人まで）

3 山形県賃金引上げ緊急支援事業

事業概要

最低賃金の大幅な引上げにより影響を受ける中小企業や小規模事業者に対し、県独自の支援金を支給

■ 支援対象者

県内に事業所※1を有する中小企業・小規模事業者※2

※1 本社、支店、工場、店舗など

※2 従業員数等が中小企業の要件に該当する公益法人、協同組合、社会福祉法人、個人事業主等（同居家族を除く従業員を1人以上雇用しているものに限る）も含む

■ 支援要件

- ①令和7年10月1日から令和7年12月23日まで、1032円未満の従業員の時給を64円以上引き上げること
- ②上記の賃金引上げ後、雇用及びそれ以上の賃金水準を1年以上継続すること
- ③賃上げ促進税制による控除を受けていないこと

■ 支援金額

支援要件を満たす従業員1人につき

・77円以上の引上げ

正規雇用労働者 5万円

非正規雇用労働者（週の所定労働時間20時間以上） 3万円

・64円以上77円未満の引上げ

正規雇用労働者 4万円

非正規雇用労働者（週の所定労働時間20時間以上） 2万円

ただし1事業者最大50万円まで

■ 申請期間

令和8年2月中旬～9月予定

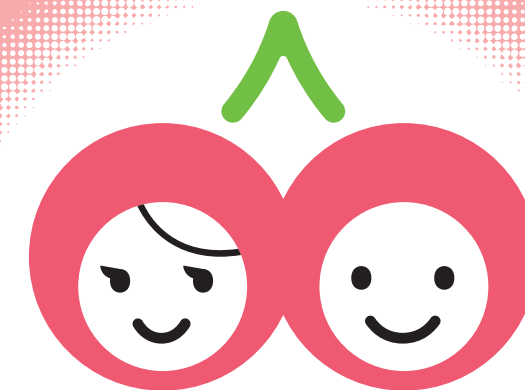
やまがたスマイル企業 認定制度のご案内

「ワーク・ライフ・バランス」「女性活躍」の推進に
取り組む企業を、山形県が応援します。

男性が育休を
取得している



有給休暇の
取得率が高い



やまがたスマイル企業
SMILE

女性が活躍できる



仕事と子育てが
両立できる



山形県

お問い合わせ・申請先

山形県産業労働部雇用・産業人材育成課働く女性サポート室

〒990-8570 山形市松波2-8-1

〈TEL〉023-630-3245 〈FAX〉023-630-2376

〈Email〉ykoyo@pref.yamagata.jp



やまがたスマイル企業



<https://www.pref.yamagata.jp/110009/smile.html>

やまがたスマイル企業認定制度とは？

「ワーク・ライフ・バランス」「女性活躍」の推進などに積極的に取り組んでいる企業等を県が認定する制度です。認定により、企業イメージの向上や多様な人材の獲得・定着が期待されます。働きやすい職場づくりが進むことで、企業、働く人、その家族、地域の人、みんなの笑顔が増えるよう、「やまがたスマイル企業」と名付けました。



対象

山形県内に活動拠点を有する企業、事業所、法人、団体等(国及び地方公共団体を除く)

認定までの流れ

県に
申請書を提出

審査

認定
(有効期間：3年)

認定のメリットが
受けられます！

※申請期間は、毎年度5月から2月末日までとなります。

認定のメリット

1 認定マークの使用

会社ホームページや名刺などで
使用できます。

2 認定企業の紹介

県のホームページ等で
紹介します。

3 特別認定証の交付

ダイヤモンドスマイル企業に
交付します。

4 やまがた女性活躍 リーディング企業の認定

ダイヤモンドスマイル企業のうち、
女性管理職登用に積極的に取り組んでいる
企業を別途認定します。

※そのほかのメリットは、県ホームページをご覧ください。

認定要件

下の「認定基準」1から6をチェック。達成数によって3つのランクに区分されます。



認定基準(下記チェック表1～6)のうち、
2つ以上の企業等



認定基準(下記チェック表1～6)のうち、
3つ以上の企業等



認定基準(下記チェック表1～6)のうち、
5つ以上の企業等

認定基準チェック表

1 安心して働ける風土づくり 以下のうち1つ以上に該当すること ※①～④は過去3年で2回以上 ⑤は過去3年で1回以上。

- ☒ ア 「やまがたイクボス同盟」に加盟している ☒
- ☒ イ 県が実施するセミナー等に参加し、上司や部下の意識改革、理解促進を行っている(例：やまがたトップセミナー、山形県労働学院、男性育休キックオフセミナー等) ☒
- ☒ ウ 子育て支援研修、介護支援研修、働き方改革に関する研修等、従業員向け研修を実施している ☒
- ☒ エ 育児・介護・自己啓発・地域活動参加者等の体験談を社内報等で紹介している ☒
- ☒ オ 従業員の意見や要望、働き方改革に関するアイデアを聞いたり、その実態を把握するための機会を設けている(面接・面談、業務改善アンケートの実施、希望を聴取する機会の確保等) ☒
- ☒ カ 保護者の働いているところを子どもが見ることができる「子ども参観日」や親子でのイベントを実施している ☒

2 働きやすい制度づくり 以下のうち2つ以上に該当すること

- ☒ ア ノー残業デーの実施など、所定外労働時間縮減のための制度を実施している ☒
- ☒ イ フレックスタイム制度やテレワーク制度を導入している ☒
- ☒ ウ 多様な正社員制度を導入している(①短時間正社員制度 ②勤務地限定正社員制度 ③職種・職務限定正社員制度 のいずれか) ☒
- ☒ エ 勤務間インターバル制度を導入している ☒
- ☒ オ 多様な休暇制度を導入している(①子どもの学校行事への参加のための休暇 ②ボランティア休暇 ③自己啓発休暇 ④リフレッシュ休暇 ⑤不妊治療休暇 のいずれか) ☒
- ☒ カ 時間単位の有給休暇制度を導入している ☒
- ☒ キ 従業員の有給休暇取得率が平均60 %以上である(申請前年度分の取得率) ☒

3 仕事と家庭生活の両立支援 以下のうち1つ以上に該当すること

- ☒ ア 従業員の仕事と生活の両立を支援する旨を公表し、従業員にも周知している(例：経営方針や年度方針にワーク・ライフ・バランスを推進する旨を明記、「両立支援のひろば」に事業主行動計画を公表(100人以下企業のみ)、くるみん企業に認定されている等) ☒
- ☒ イ 3歳から小学校就学前の子を養育する従業員に関して、以下の5つの中から3つ以上の措置を講じている
①始業時刻等の変更 ②テレワーク等(10日以上／月) ③保育施設の設置運営等
④就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇(養育両立支援休暇)の付与(10日以上／年)
⑤短時間勤務制度 ☒
- ☒ ウ 育児・介護休業法で定める両立支援制度のうち、以下のいずれかの制度を1カ月以上利用した従業員がいる(過去5年以内)
①短時間勤務制度 ②所定外労働時間の免除制度 ③始業時刻等の変更 ☒
- ☒ エ 育児・介護休業法で定める介護休業制度または介護休暇を3日以上取得した従業員がいる(過去5年以内) ☒

4 男性の育児休業等の取得推進 以下のうち1つ以上に該当すること ※いずれも過去5年以内。

- ☒ ア 育児・介護休業法で定める育児休業制度を14日以上取得した男性従業員がいる(企業独自の育児目的休暇制度を設けている場合は、日数に合算可) ☒
- ☒ イ 配偶者出産休暇制度を設けており、取得率が70%以上である ☒

5 女性の活躍推進 以下のうち1つ以上に該当すること

- ☒ ア 管理職(課長職以上、役員含む)に占める女性の割合が15%以上である ☒
- ☒ イ 役職者(係長級、現場責任者、リーダー等を含む)に占める女性の割合が25%以上である ☒
- ☒ ウ 女性の活躍を推進する旨を公表し、従業員にも周知している(例：経営方針や年度方針に女性の活躍を推進する旨を明記、「女性の活躍推進企業データベース」に事業主行動計画を公表(100人以下企業のみ)、えるばし企業に認定されている等) ☒

6 女性のキャリア形成支援 以下のうち1つ以上に該当すること ※[ア]は過去3年以内、[イ]～[オ]は過去5年以内。

- ☒ ア 女性従業員に現業務のレベルアップを図るような研修(アップスキリング)や、職種の拡大・転換を図るような研修(リススキリング)を受講させた、または資格取得のための費用を負担した ☒
- ☒ イ 非正規雇用の女性を正社員へ転換した ☒
- ☒ ウ 過去に在籍した女性を正社員として再雇用した ☒
- ☒ エ 30歳以上の女性を正社員として採用した ☒
- ☒ オ 女性従業員をキャリアアップに資する雇用管理区分に転換した ☒