

# やまぐち政労使会議 山口労働局配付資料

令和8年3月24日

## 次第

---

- 1 開会
- 2 これまでの取組や課題について
- 3 意見交換等
- 4 閉会

# 「やまぐち政労使会議」出席者名簿

	団体名	役職・氏名	随行者
行政機関	山口県	知 事 村岡 嗣政	産業労働部長 永田 明生
	中国経済産業局	産業部長 神田 恭秀	参事官 中井 靖
	公正取引委員会近畿中国四国事務所中国支所	所 長 村重 健太郎	
	山口労働局	局 長 鈴木 輝美	総務部長 松村 岳明 雇用環境・均等室長 小宮山 隆一 労働基準部長 佐保 隆 職業安定部長 鈴木 卓
労働団体	日本労働組合総連合会山口県連合会	会 長 中元 直樹	事務局長 徳野 啓範 副事務局長 大塚 修志
経済団体	山口県経営者協会	専務理事 宮本 道浩	
	山口県商工会議所連合会	専務理事 嶋本 健児	
	山口県商工会連合会	専務理事 藏藤 共存	
	山口県中小企業団体中央会	専務理事 坂本 竜生	

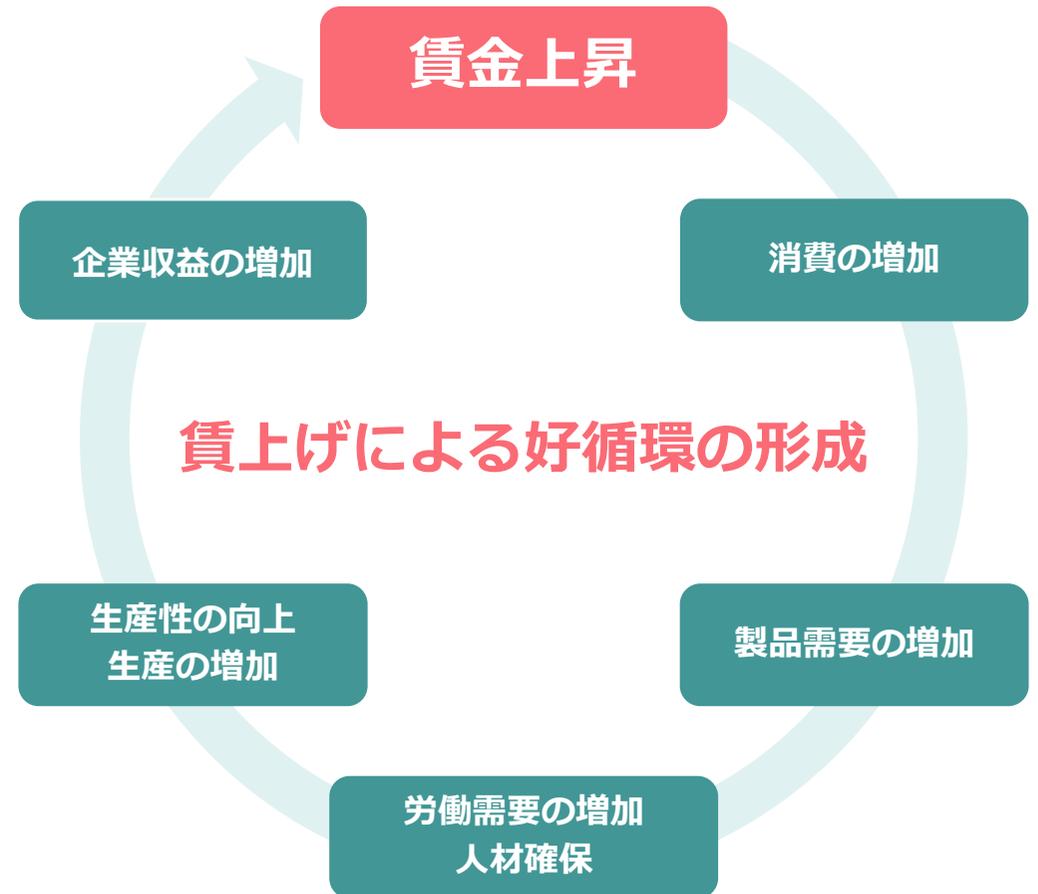
# 賃上げによる好循環

- 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)
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)
名目GDP	606兆円 (R6年第2四半期)	635兆円 (R7年第2四半期)

※連合 春季生活闘争回答集計結果

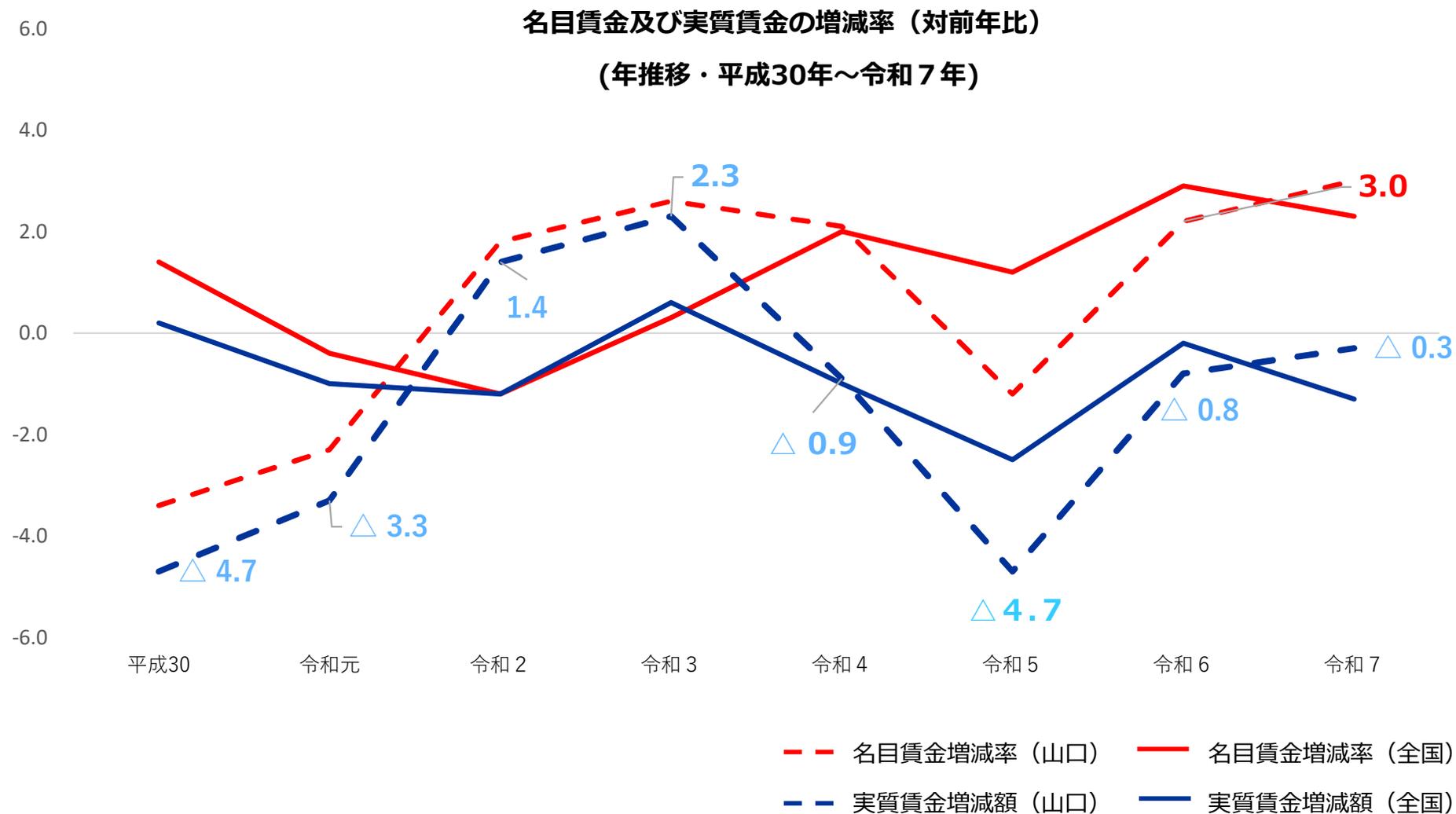
※資本金1,000万円以上



# 名目賃金指数及び実質賃金指数の増減率（全国・山口県）

○ 山口県の令和7年の名目賃金は2年連続で高い伸びも、**実質賃金は4年連続マイナス**。

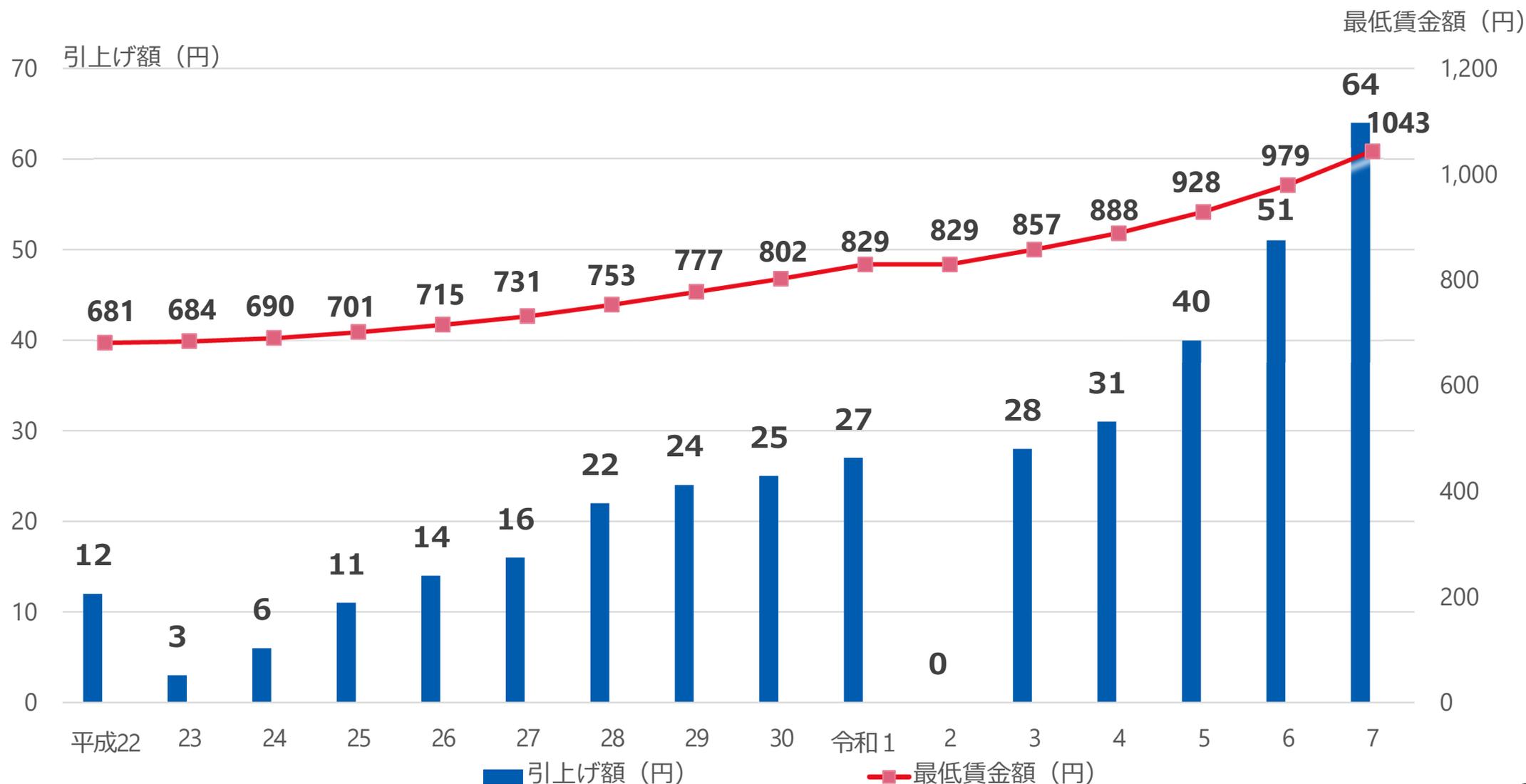
単位 (%)



資料出所：厚生労働省毎月勤労統計調査（事業所規模5人以上）名目賃金指数、実質賃金指数いずれも現金給与総額。

## 山口県最低賃金の推移

○ 令和7年度の山口県最低賃金は、**引上げ額64円（引上げ率5.5%）**となる**1,043円**。  
現行の時間額制になった**2002年度（平成14年度）以降、最高の引上げ額**。



# 山口県版「賃金引き上げ取組事例集」について

## ○ 県内の賃金引き上げ事例集（第2版）（業種別・9社掲載）



### CASE STUDY 4 株式会社ミヤハラ

#### 「見える化」で生産性・品質・組織力強化 エネルギーコストの大幅削減に成功

同社は電子部品製造装置、各種自動化・省力化機械、半導体製造装置の設計・製作・組立まで一貫したものづくりを行う会社。経済産業大臣から地域経済の中核的な担い手となる「地域未来牽引企業」に選定されており、地域社会への貢献のため誇りをもって取り組んでいる。

##### COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役/松原 忠彦
- 本社所在地/山口県周南市
- 従業員数(企業全体)/60名
- 創業/1975年
- 資本金/1,200万円
- 事業内容/精密機械部品の製作、治工具製作、半導体・電機部品製造装置等の設備メンテナンス

**miyahara** (両社の企業ロゴ)  
水平線から登る朝日に照らされた人をモチーフに社名の漢文字をデザイン化したもの。mの文字は社員同士助けあい、切磋琢磨することで企業が向上していく企業理念を表している。



製品(半導体向けアルミ製品、食品充填用部品、手術用医療器具)の一部(上)、機械加工の様子(下)



##### 同社の賃金引き上げに対するメッセージ

賃金引き上げに向けてまず大切なことは、社員に会社のことを知ってもらうこと。これからは社員・役員が一丸となって全員が助け合い、共通の目標に向かって取り組み続ける会社でありたい。

##### 有望な人材確保へ、持続的な賃金引き上げ

同社の経営理念は「社員の繁栄と成長を通じて地域社会へ貢献し、社員の豊かさを築く」である。この実現には、ものづくりに興味のある有望な人材を安定的に確保し続けることが不可欠であり、時間外労働の削減をはじめとした労働環境の改善が課題となっていた。

そのような中、後述の取組を経て令和2年以降、毎月1.6%～3.5%の昇給を実施。賞与についても業績と賃金の連動性を高め、引上げにつながっている。また、パート・アルバイトについても同時期に全員の「賃上げ」を実施した。

##### 「見える化」で生産性・品質・組織力を強化

同社の強みである設計から製造、組立までの一貫製造は、その特性上、工程間の情報共有が不可欠となる。そこで社内コミュニケーションアプリを活用することにより、従業員間及び工程間の情報共有を効率化。生産性や品質の向上に大きく貢献しており、費用対効果の高い取組の一つとなっている。

また、役員の日々の行動予定についても社員全員に共有して「見える化」することにより、異なる立場同士の相互理解と信頼関係を醸成。さらに従来は上層部のみ把握していた売上・原価・外注費・材料費等の決算状況を社員に開示。こうした自社の徹底的な「見える化」の取組が組織の一体感を高め、働く上でのモチベーションや共通意識を形成している。

##### 補助金を活用してエネルギーコストを大幅削減

県の補助金を活用しつつ、全館の空調設備や工場で用いるエア配管の更新、太陽光発電装置の設置、ハイブリッド車やLEDの導入等を実施。電気料金は経営上大きな負担となっていたが、これにより二酸化炭素の排出抑制とともに使用電力の大幅削減とコストダウンを実現した。

##### 労働環境を大幅改善し、未来を牽引する人材を確保

働き方に対する意識改革や業務効率化により、以前は月80時間近くを記録することもあった時間外労働は一人当たり月19.6時間まで大幅に減少。手取りの減少を懸念する声もあったが、生産性向上がもたらした業績が基本給と賞与のアップに還元されたことで社員の理解を得られている。

また、労働環境改善に取り組み続けた結果、最近5年間で新入社員8名の採用に至っている。

このほか同社では、厚生労働省の「人材開発支援助成金」を活用して組織のキーになる課長に外部の管理者教育を実施するなど、現場から会社を動かすことのできる人材育成に積極的に取り組んでいる。

### CASE STUDY 8 大衆電機株式会社

#### 従業員のモチベーション、責任感向上のため 全従業員を対象に賃金引き上げを実施

同社はプラント・工場には欠かせない電気機器の基盤となる高圧受電盤をはじめ、配電盤・制御盤等の製造から販売までを手掛ける。昭和33年の前身設立以来「確かな技術で信頼性を約束する」を理念とし、設計から製作(完成品)までの一貫体制による製品作りを強みとし、敏捷かつ確実な顧客ニーズにも対応することで、取引先との信頼関係を構築、販路拡大を実現している。

##### COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役/河村 由紀
- 本社所在地/山口県山口市
- 従業員数/18名
- 創業/1972年(株式会社に改組)
- 資本金/2,000万円
- 事業内容/電気機械器具製造業



##### 全従業員を対象に賃金引き上げを実施

同社では、数年前までは賃金を効率的に上げられていない状況にあった。4年前に就任した河村社長は現状に危機感を感じ、物価高騰の中、従業員が安心して働いてもらうためには賃金の引上げが急務だと全従業員を対象に賃金引き上げを実施した。

同社は、従業員全員の正社員化を行っており、近年の最賃の上昇の影響を受けず、賃金引き上げ率ベースアップ額の平均で、令和6年度が4.56%、令和7年度が5.56%であり、若年層の中には10%以上の引上げ率も見られた。

##### 補助金を活用し、設備投資を実施

また、賃金引き上げに併せて、ものづくり補助金を利用し、新しい電気設備を導入。従来の設備に比べ立ち上がりがよく効率性・生産性の向上につながり、省エネや月数十万円の電気代の節約にもなった。この生産性向上による収益改善や電気代節約が賃金引き上げの原資の一部となった。

それに加え、極力無駄なものを買入しない等の工夫による節約や取引先も価格転嫁に理解があったことも要因である。

賃金の引上げの効果は従業員のやる気の向上はもちろんのこと、仕事をきちんとすれば賃金もアップするとの意識が芽生え、それが仕事に対する各々の責任感の向上にも繋がっていると感じるとは同社社長の話である。

##### 従業員への利益還元を目指す

そのほか賃金引き上げの効果は女性従業員の増加にも表れている。そのため女性専用トイレを設置するなど、男女共同参画に向けた取組みを行い、男女が共に働きやすい職場環境づくりに努めている。

また令和8年3月からは福利厚生の一環として、オフィスに設置型社会サービスを取り入れる予定であり、その食費代の半額を会社が負担する。それにより従業員に少しでも健康的な食事をオフィスで気軽に持ってもらうことができると考えている。



同社製造の汚水処理制御盤



左は同社の配線作業の様子。右は導入した電気炉。

##### 同社の賃金引き上げに対するメッセージ

賃金引き上げは今後も続けていくつもりである。賃金引き上げ以外に、福利厚生も広い意味で賃金の一部と見ており、今後も従業員が働きやすい職場環境の充実に向けた取り組みを続けていこうと考えている。

掲載企業の沿革  
経営理念など

賃上げの効果

賃上げに対する  
代表メッセージ

賃金引き上げを実施  
した経緯

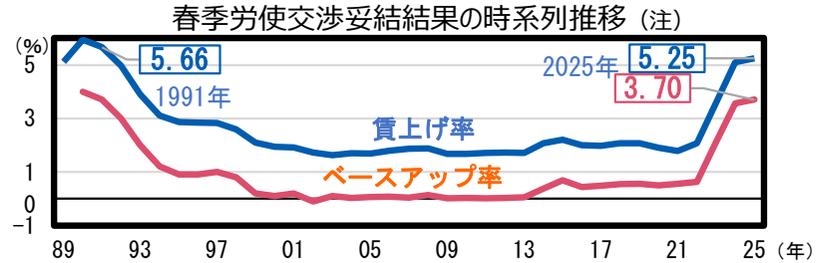
補助金活用により  
導入した設備投資

# 賃上げ環境の整備

- **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**
- **「100億企業」**の創出支援
- **「省力化投資促進プラン」**の推進
- **事業承継・M&A**の支援強化
- **予兆管理**や**再生支援**の強化

### 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年までのベア率は、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。

# 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）

事業者の皆さまへ

## 賃金引上げの支援策

厚生労働省は事業者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)

**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者に、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)

### 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った場合

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

**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

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

### 人材確保等支援助成金（雇用管理制度・雇用環境整備助成コース）

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

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

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

**活用のポイント** 雇用管理改善の取り組み（賃上げ加算）

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

(※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齢層など(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業経験のない職種で雇い入れ、①成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する労働者の雇入れ、②人材育成(人材開発支援助成金の活用)及び雇入れから3年以内に5%賃上げのいずれかを実施した場合、1.5倍の助成金を支給

#### 早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース、中途採用拡大コース）

- ・雇入れ支援コース：事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を早期に無期雇用で雇入れ、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。

- ・中途採用拡大コース：中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用率を一定以上拡大させた場合及び中途採用率を一定以上拡大させ、そのうち45歳以上の者で一定以上拡大させ、かつ当該45歳以上の者全員を雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。

#### 産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）

- ・在籍型志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/bunysi/package\\_00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku/nitsuite/bunysi/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年度予定額 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。

## 参考資料

---

- 政府・厚生労働省の賃上げに向けた取組について
- 賃上げ調査・分析等について
- ハラスメント対策の強化（令和7年労働施策総合推進法等一部改正法概要）
- 地域働き方・職場改革、アンコンシャス・バイアスの解消
- 持続的な賃上げの実現に向けた共同宣言

# 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（※次ページ参照）。
- 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。**

# 警備業・省力化投資促進プランの概要

## 実態把握の深堀

- 警備業は、**過酷な労働環境・低賃金のため、人手不足が深刻化している**（2025年9月の有効求人倍率：警備業6.70倍/全職業1.10倍）。
- 警備員は、離職率が高く、**高齢化が進んでいる**（2024年における65歳以上の労働者の割合：警備業34.3%/全職業13.6%）。
- 警備業務は危険と隣り合わせであり、**毎年、多くの警備員が不慮の事故により殉職している**（令和6年には28名が殉職）。
- 警備業は労働集約型であり、**省力化とともに労働災害防止に資する自動化・機械化・システム導入の推進が必要**である。

## 多面的な促進策

- 警備ロボットやバーチャル警備システム、警備ドローン等を活用した**施設警備業務の省力化**、交通誘導システム等を活用した**交通誘導警備業務の省力化**。
- 警備員の労務管理、配置シフト管理、上番・下番報告管理、給与の計算や債権債務業務等をシステム化することで、**事務処理や管制員等の業務を省力化**。
- その他、各種申請手続きのオンライン化。

## サポート体制の整備・周知広報

- 業界団体による事業者向けセミナー等での優良事例の横展開により省力化施策を推進。
- 各省庁の施策情報を警察庁が集約し、業界団体等の情報発信を經由して各事業者に浸透させる。
- 生産性向上支援センターにおける伴走支援を活用。

## 目標、KPI、スケジュール

- 目標：警備業の労働生産性を**2029年度までに25%向上**（2024年度比）することを目指す。
- KPI：2029年度までに**警察行政手続オンライン化システムの利用率25%**を目指す（2025年12月から運用開始）。  
2029年度までに**法定教育にeラーニングを導入している事業者数約1,000業者**を目指す  
（2025年11月末時点の導入事業者数約313事業者）。  
省力化支援施策に関する**セミナー（説明会）を年4回（累計16回）開催し、DX化を推進する。**

- 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

# 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	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

## 山口県

名称	応募・申請数（件）	実績（件）	執行額（億円）
業務改善助成金	348	292	3.3
キャリアアップ助成金	569	351	1.9
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	675	444	3.0
働き方改革推進支援助成金	56	25	0.5



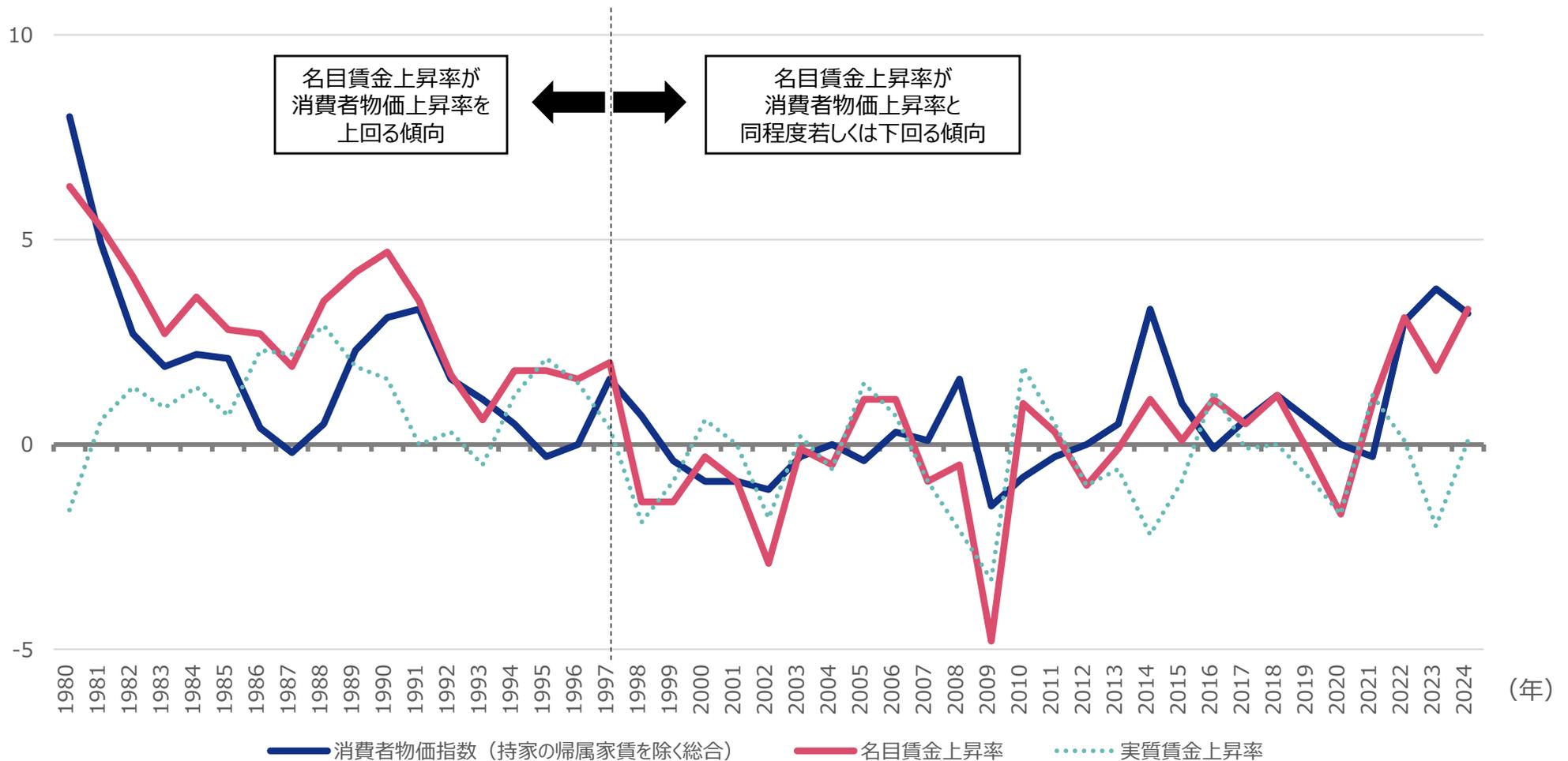
## 参考資料

---

- 政府・厚生労働省の賃上げに向けた取組について
- **賃上げ調査・分析等について**
- ハラスメント対策の強化（令和7年労働施策総合推進法等一部改正法概要）
- 地域働き方・職場改革、アンコンシャス・バイアスの解消
- 持続的な賃上げの実現に向けた共同宣言

# 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。

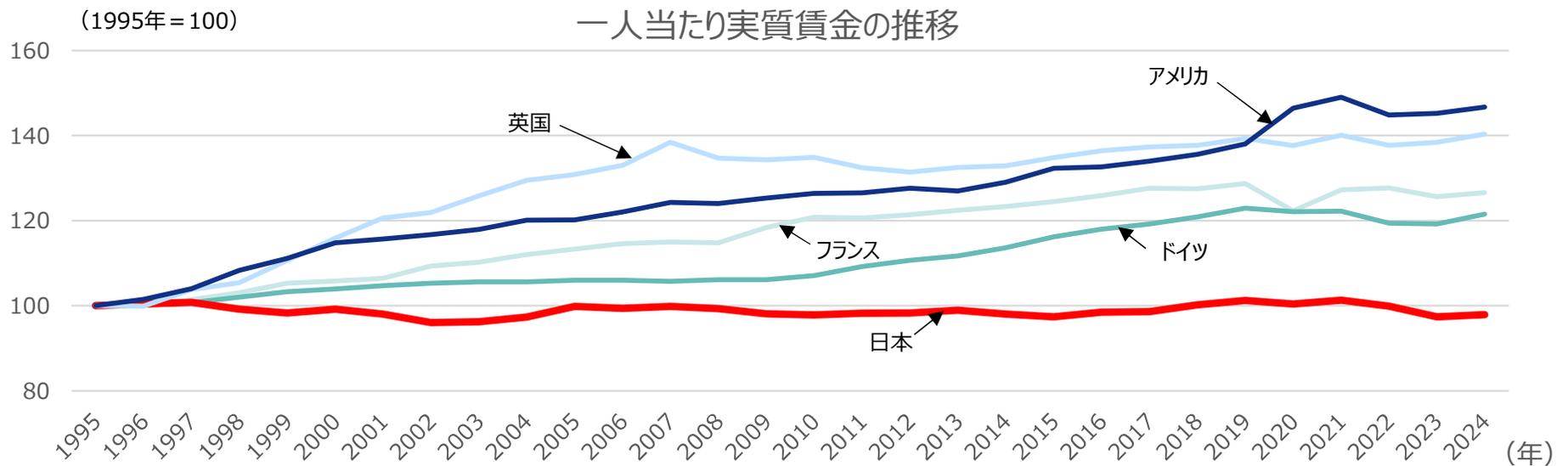
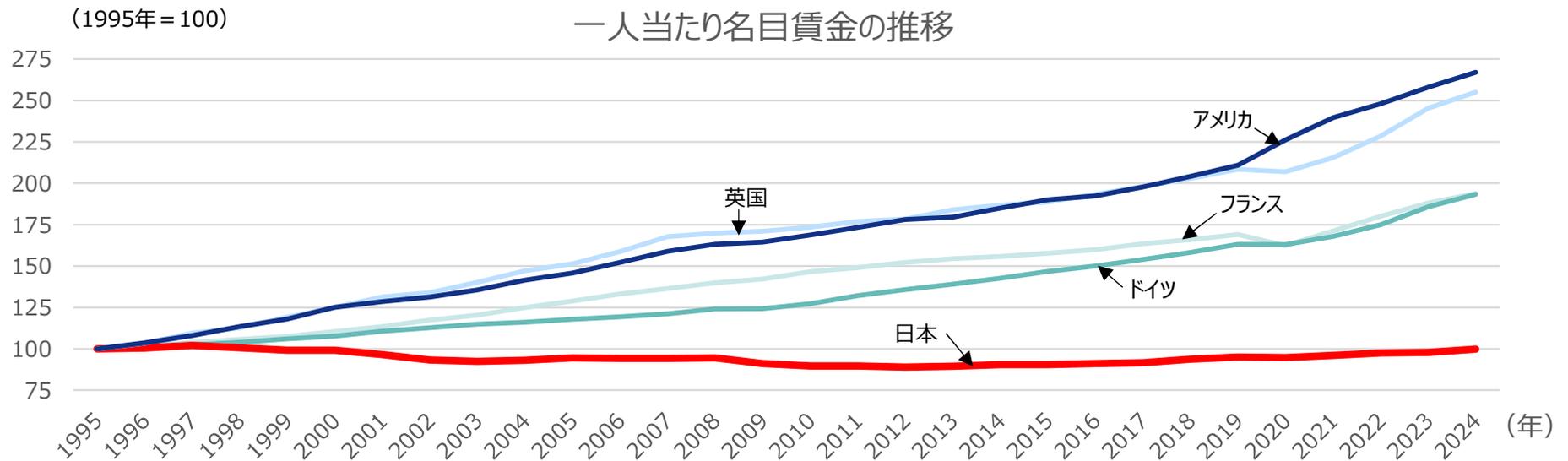


(資料出所) 総務省「消費者物価指数」、厚生労働省「毎月勤労統計調査」

(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

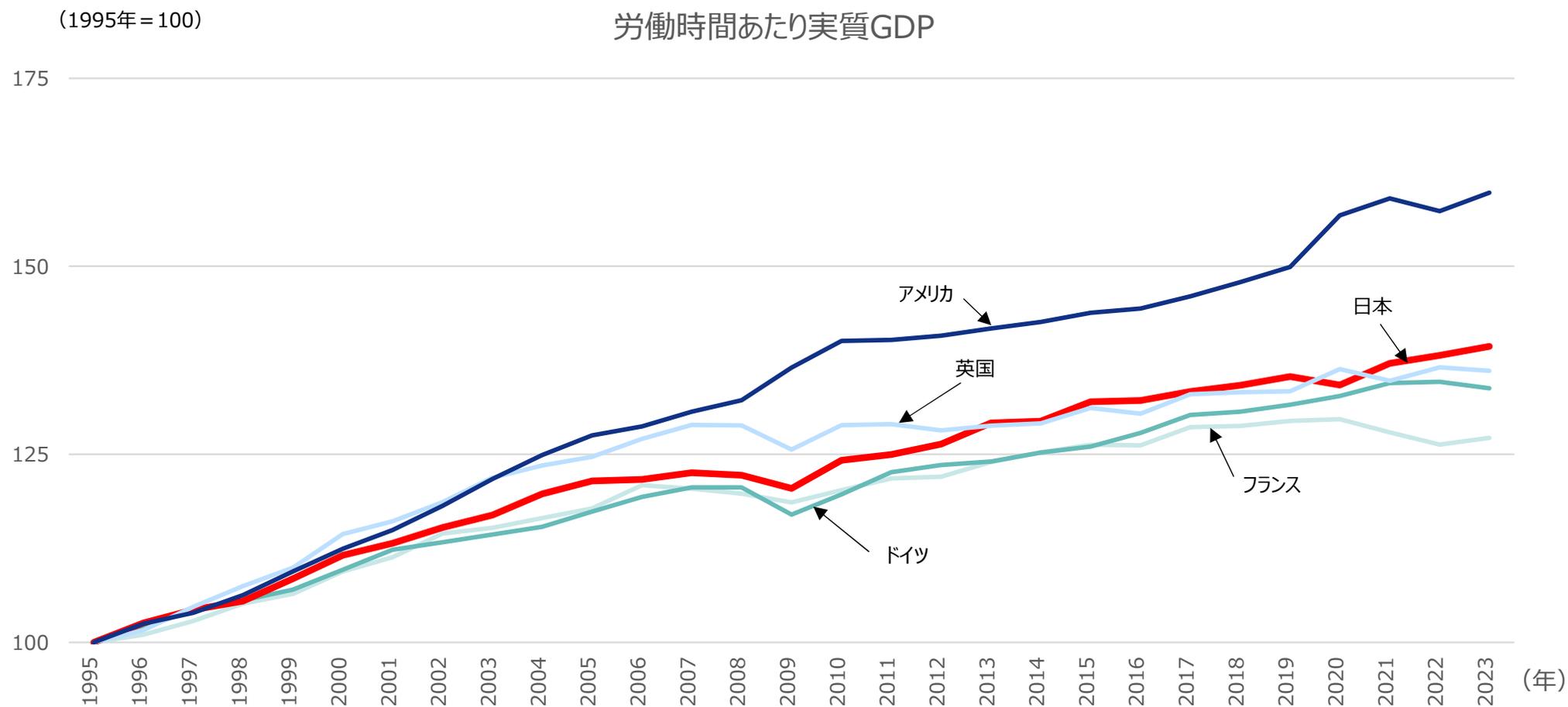
□ 過去30年間にわたり、我が国の一人当たり賃金はおおむね横ばい。



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

# 労働時間あたり実質GDP

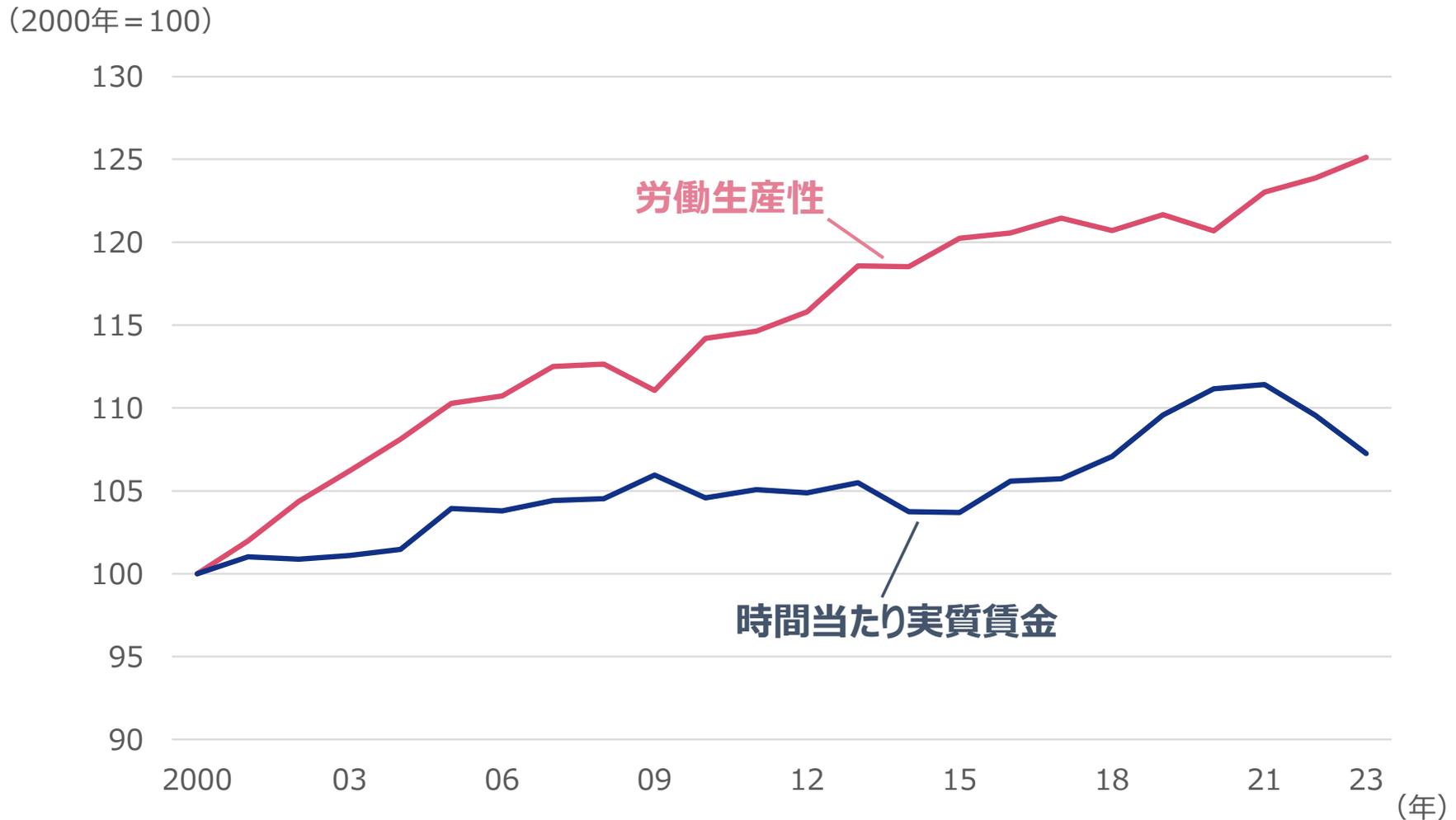
労働時間あたり実質GDPは主要先進国と遜色ない伸び。



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

# 実質労働生産性と時間あたり実質賃金の推移

- 時間あたり実質賃金は、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。

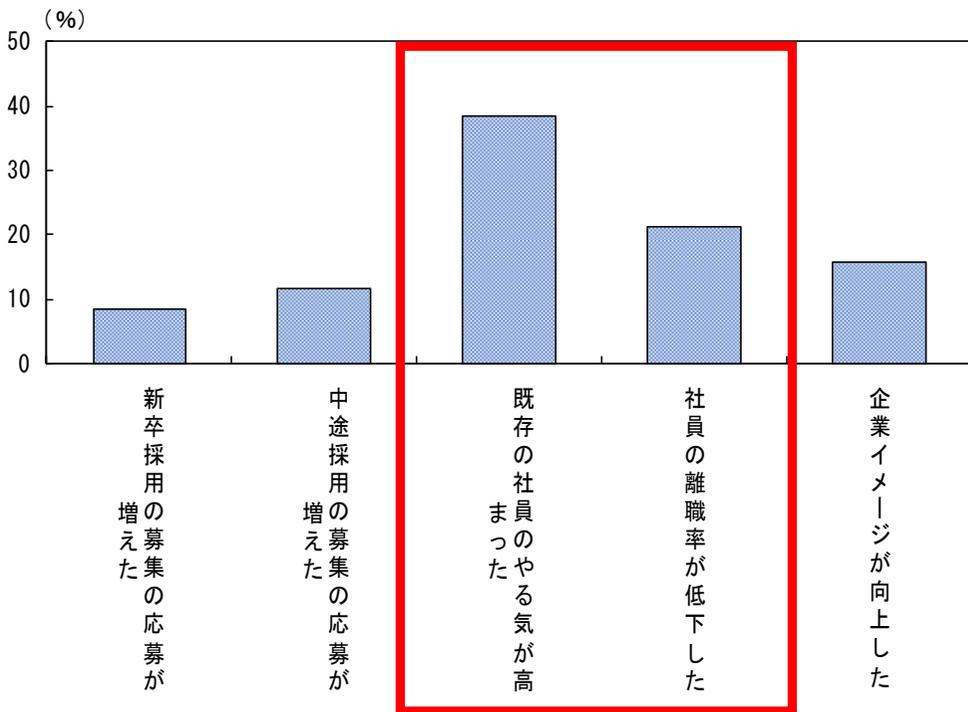
(注) 労働生産性、時間あたり実質賃金はいずれもマンアワーベース

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、2000年を100としたもの  
時間あたり実質賃金は、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、2000年を100としたもの

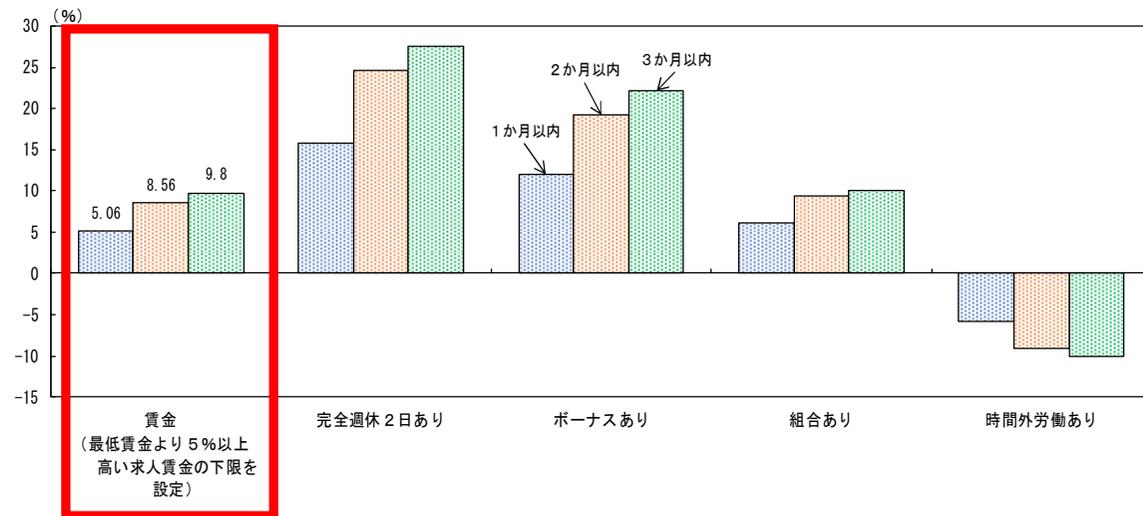
# 賃上げの効果①（社員の離職率や採用に与える影響）

- 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



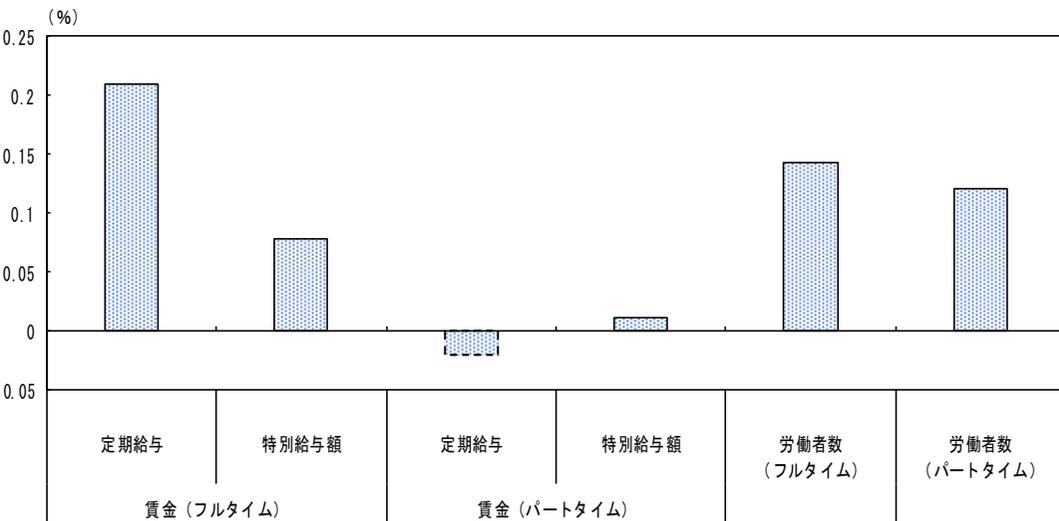
※図は、ハローワークにおいてフルタイム労働者の求人賃金の下限を最低賃金より5%以上高い水準で提示すると、募集人数一人当たり、3か月以内のハローワークの応募（被紹介件数）が約10%増加することを意味する

# 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。

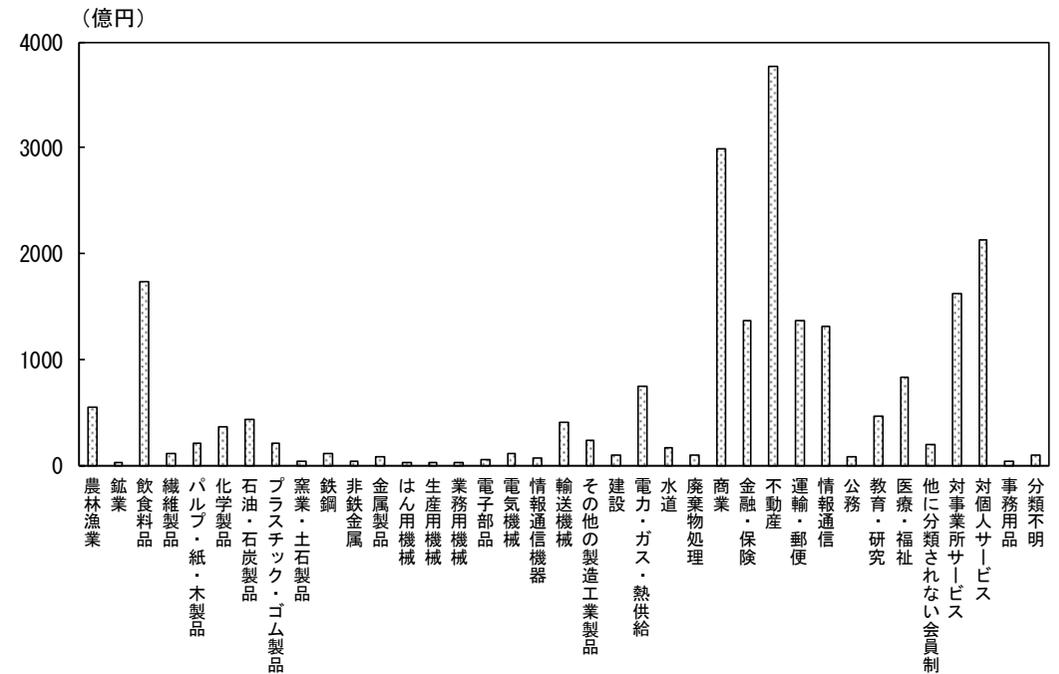
図表 03 消費への効果

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

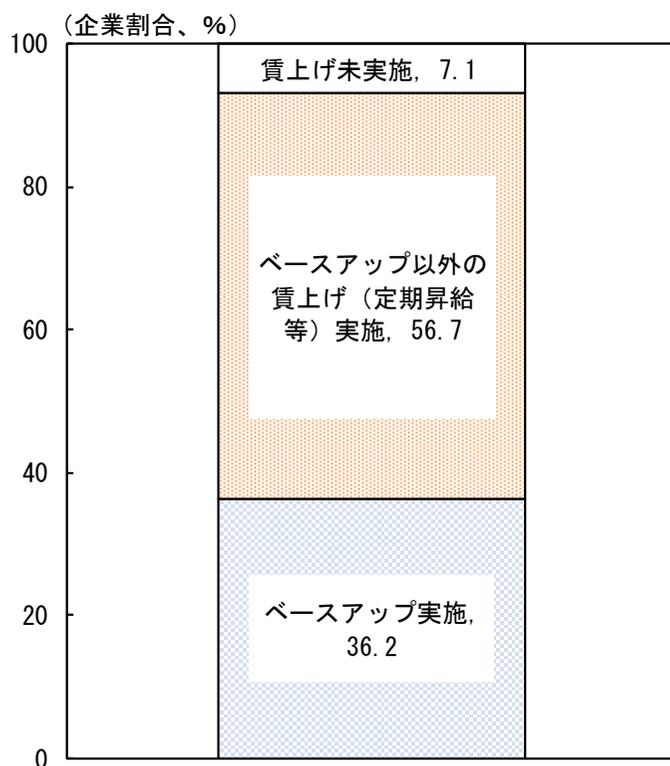
- 2022年においては、9割超の企業で何らかの賃上げを実施（ただし、ベースアップ実施は約4割）。
- 全体として賃上げの動きは継続しているが、中小企業は大企業と比べると賃上げの動きが弱い。

図表

05

## 賃上げ実施状況

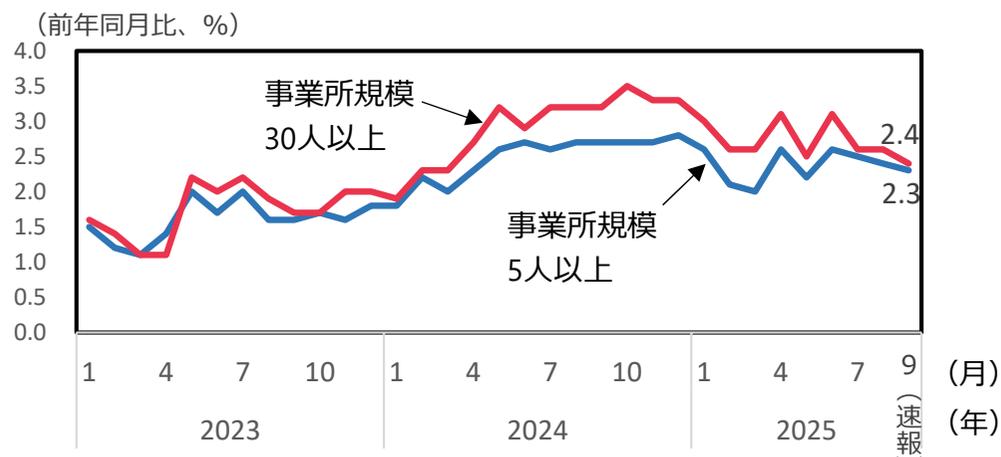
### 賃上げの方法等（2022年）



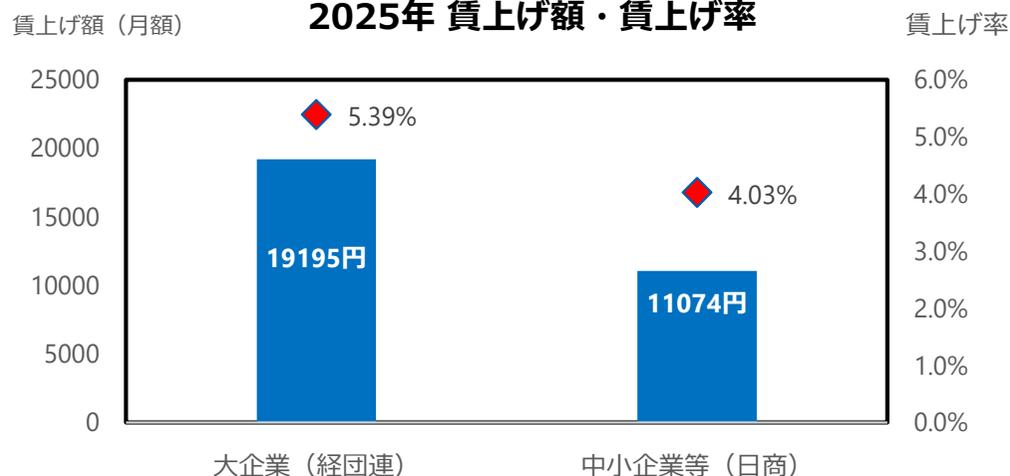
資料出所：厚生労働省「令和5年版 労働経済白書」より引用。  
 （独）労働政策研究・研修機構「企業の賃金決定に係る調査」（2022年）の個票を厚生労働省政策統括官付政策統括室にて独自集計

（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%



## 参考資料

---

- 政府・厚生労働省の賃上げに向けた取組について
- 賃上げ調査・分析等について
- **ハラスメント対策の強化（令和7年労働施策総合推進法等一部改正法概要）**
- 地域働き方・職場改革、アンコンシャス・バイアスの解消
- 持続的な賃上げの実現に向けた共同宣言

# 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）

## 参考資料

---

- 政府・厚生労働省の賃上げに向けた取組について
- 賃上げ調査・分析等について
- ハラスメント対策の強化（令和7年労働施策総合推進法等一部改正法概要）
- **地域働き方・職場改革、アンコンシャス・バイアスの解消**
- 持続的な賃上げの実現に向けた共同宣言

# 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 ㈱ 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

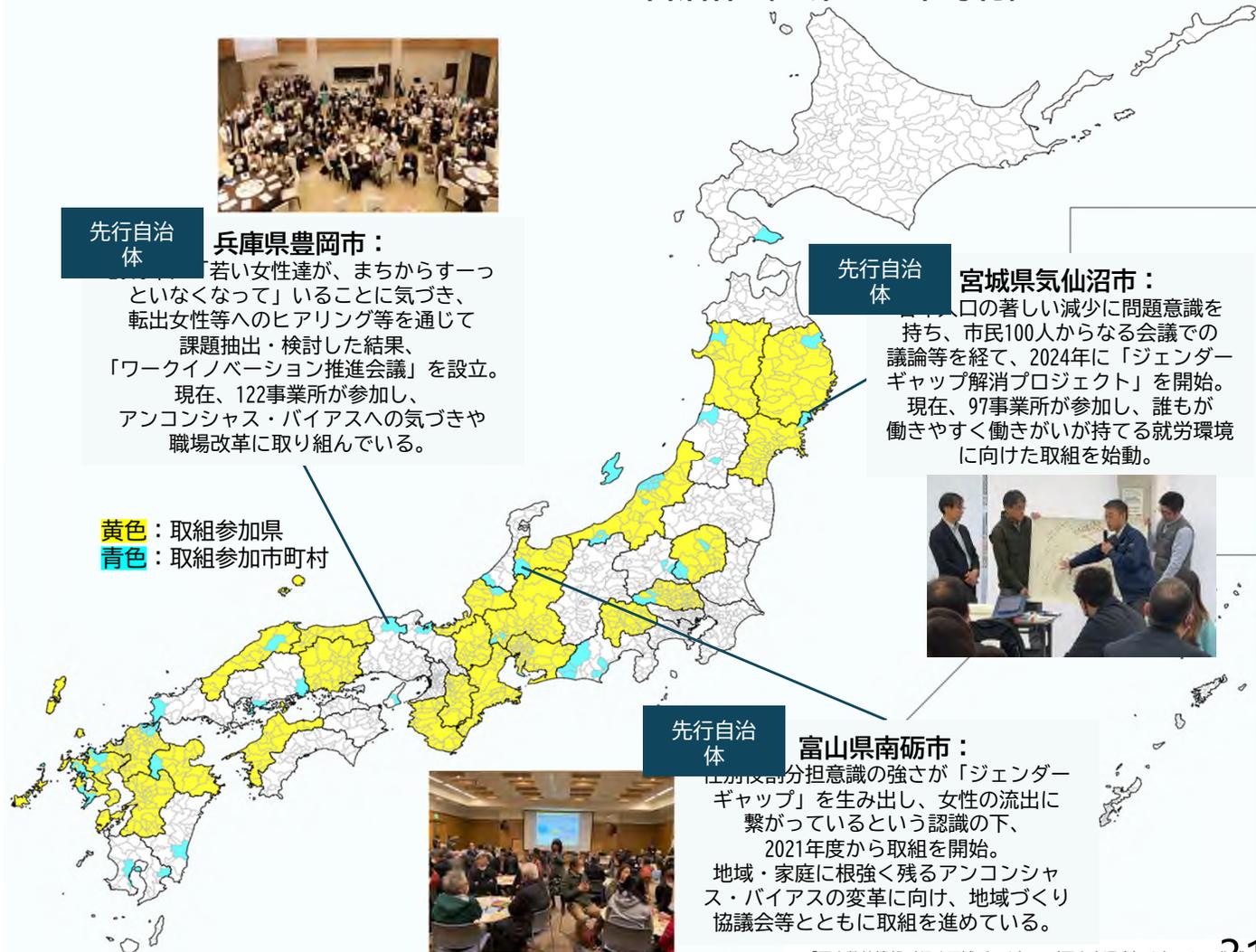
## ～「魅力ある働き方・職場づくり」を起点とした地域社会の変革～

- 「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）



# 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	<ul style="list-style-type: none"> <li>若者・女性活躍等に取り組む企業リストの提供</li> <li>優良事例企業の情報提供</li> <li>地域共同での職場情報（しょくばらぼ）の発信強化</li> </ul>
②セミナー、ワークショップ	<ul style="list-style-type: none"> <li>女性活躍・就職支援等イベントの共同開催</li> <li>若者・女性活躍等に取り組む企業リストの提供</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>ハローワークにおける取り組みとの連携</li> <li>地域共同での職場情報（しょくばらぼ）の発信強化</li> </ul>
③フォーラム、シンポジウム	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> </ul> <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <small>※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。</small> </div>
④コンサルティング	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>監督署における企業に対する相談対応・支援</li> <li>地域の若者・女性のキャリア形成・リ・スキリング支援</li> <li>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</li> </ul>
⑤好事例展開	<ul style="list-style-type: none"> <li>優良事例企業の情報提供</li> <li>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</li> </ul>
⑥補助金	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>ハローワークにおける取り組みとの連携</li> </ul>
⑦協議体制、共同宣言	<ul style="list-style-type: none"> <li>協議体制等への労働局やハローワークの参画</li> </ul>
⑧その他（独自の企業認定・表彰等）	<ul style="list-style-type: none"> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> <li>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</li> </ul>

# 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			
項目	回答者数：5452	(%)	(参考) 前回順位	項目	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 女性はか弱い存在なので、守られなければならない		33.1	-	6 女性はか弱い存在なので、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>



(資料出所) 令和4年度「性別による無意識の思い込み(アンコンシャス・バイアス)に関する調査」(内閣府男女共同参画局)



## 参考資料

---

- 政府・厚生労働省の賃上げに向けた取組について
- 賃上げ調査・分析等について
- ハラスメント対策の強化（令和7年労働施策総合推進法等一部改正法概要）
- 地域働き方・職場改革、アンコンシャス・バイアスの解消
- 持続的な賃上げの実現に向けた共同宣言

## 持続的な賃上げの実現に向けた共同宣言

原材料価格やエネルギー価格の高騰等により、物価変動を反映した実質賃金のマイナスが続く中、物価高に負けない持続的な賃上げを可能とする環境整備を行い、物価上昇と賃上げの好循環を生み出していくことは、回復基調が続く本県経済の着実かつ安定的な成長発展にとって重要な課題である。

2023年春闘での賃上げ率は本県においても高水準を記録したものの、この賃上げの流れを県全体のものとするためには、全従業員の8割が働く中小・小規模事業者の持続的な賃上げへ着実に波及させていかなければならない。

このためには、続く原材料価格等の高騰や人件費の引上げに価格転嫁が追いついていない状況にある中小・小規模事業者に対し、労務費を含めた適切な価格転嫁を新たな商習慣としてサプライチェーン全体で定着させ、賃上げの原資を確保できる取引環境を整備する必要がある。

加えて、業務の効率化や「人への投資」による生産性の向上を通じ、付加価値の高い商品やサービスを提供することにより、持続的な賃上げにつなげていくことが重要である。

さらに、このような取組により実現されるべき物価上昇と賃上げの好循環が、雇用形態にかかわらず全ての労働者の処遇改善につながるよう手立てを講じることも不可欠である。

やまぐち政労使会議は、県内企業の持続的な賃上げを実現するため、こうした認識を共有し、政労使それぞれの取組を進化させるとともに、相互に連携・協力して「オール山口」で取り組むことをここに宣言する。

令和6年3月18日

やまぐち政労使会議

山口県

厚生労働省山口労働局

日本労働組合総連合会山口県連合会

山口県経営者協会

山口県商工会議所連合会

山口県商工会連合会

山口県中小企業団体中央会

知事 村岡嗣政

局長 名田 裕

会長 伊藤正則

会長 山本 謙

会頭 川上康男

会長 藤村利夫

会長 矢敷健治