

日本成長戦略会議の動向について

成長戦略の検討体制

2025年12月24日
第2回日本成長戦略会議資料より抜粋

日本成長戦略会議



経済財政諮問会議

17の戦略分野における官民連携での危機管理投資・成長投資の促進

分野横断的課題への対応

新設 戦略分野分科会 1月～

(分科会長：副長官(衆)、分科会長代理：副長官補(内政)、関係省庁局長級)

① AI・半導体
新設 AI・半導体WG
1月～
◎人工知能戦略大臣 ◎経産大臣
・関係省庁(NSS、警察、金融、デジタル、総務、外務、文科、厚労、農水、国交、環境、防衛)
・有識者9名

② 造船
新設 造船WG
1月～
◎国交大臣 ◎経済安全保障大臣
・関係省庁(NSS、内閣府(科技)、入管、外務、文科、経産、環境、装備)
・有識者7名

③ 量子
新設 量子WG
1月～
◎科技政策大臣
・関係省庁(総務(政務)、外務、文科(政務)、経産(政務)、防衛)
・有識者7名

④ 合成生物学・バイオ
新設 合成生物学・バイオWG
1月～
◎経産大臣
・関係省庁(内閣府(科技、健康医療)、文科、厚労、農水、国交)
・有識者12名

⑤ 航空・宇宙
新設 航空・宇宙WG
1月～
◎経済安全保障大臣
・関係省庁(内閣府(宇宙)、総務、文科、経産、国交、防衛)
・有識者10名

⑥ デジタル・サイバーセキュリティ
新設 デジタル・サイバーセキュリティWG
1月～
◎経産大臣 ◎デジタル大臣
・関係省庁(総務、文科、厚労)
・有識者11名

⑦ コンテンツ
新設 コンテンツ産業官民協議会
1月～
◎CJ戦略大臣
・関係省庁(公取(審議官級)、総務、外務、文科、経産)
・有識者15名

⑧ フードテック
新設 フードテックWG
12月～
◎農水大臣
・関係省庁(経産)
・有識者7名

⑨ 資源・エネルギー安全保障・GX
GX実現に向けた専門家WG
1月～
◎経産大臣(出席)
・関係省庁(外務、財務、経産、環境)
・有識者7名

⑩ 防災・国土強靱化
国土強靱化推進会議
2月～
◎国土強靱化大臣(出席) 防災大臣(出席)
・関係省庁(内閣府(防災)、総務、厚労、エネ、国交)
・有識者19名

⑪ 創薬・先端医療
新設 創薬・先端医療WG
1月～
◎科技政策大臣 ◎デジタル大臣
・関係省庁(文科、厚労、経産(いずれも政務))
・有識者10名

⑫ フュージョンエネルギー
新設 フュージョンエネルギーWG
1月～
◎科技政策大臣
・関係省庁(文科、経産、規制(部長級))
・有識者7名

⑬ マテリアル(重要鉱物・部素材)
産業構造審議会 製造産業分科会
2月～
◎経産大臣(出席)
・関係省庁(内閣府(科技)、外務、文科、環境)
・有識者15名

⑭ 港湾ロジスティクス
新設 港湾ロジスティクスWG
1月～
◎国交大臣
・関係省庁(サイバ-統括室、財務、経産)
・有識者9名

⑮ 防衛産業
新設 防衛産業WG
1月～
◎経産大臣 ◎防衛大臣
・関係省庁(NSS(審議官級))
・有識者18名

⑯ 情報通信
新設 情報通信成長戦略官民協議会
1月～
◎総務大臣
・関係省庁(経産、防衛)
・有識者12名

⑰ 海洋
新設 海洋WG
1月～
◎海洋政策大臣
・関係省庁(NSS、内閣府(科技、宇宙)、外務、文科、水産、経産、国交、海保、環境、防衛)
・有識者10名

①【新技術立国・競争力強化】 産業構造審議会 経済産業政策新機軸部会等 1月～
◎経産大臣
・関係省庁(内閣府(科技)、文科)
・有識者13名

②【人材育成】 新設 人材育成分科会 1月～
◎文科大臣
・関係省庁(内閣府(科技)、総務、厚労、経産)
・有識者4名+テーマごとに2名

③【スタートアップ】 新設 スタートアップ政策推進分科会 1月～
◎スタートアップ大臣、内閣府副大臣、内閣府政務官(スタートアップ・金融)、経産副大臣
・関係省庁(内閣官房(GSC室)、内閣府(科技、規制)、金融、デジタル、総務、文科、厚労、農水、経産、国交、環境、防衛)
・有識者10名

④【金融】 新設 新戦略策定のための資産運用立国推進分科会 1月～
◎金融大臣、副長官(衆)
・関係省庁(金融、総務、法務、財務、文科、厚労、経産)
・有識者10名

⑤【労働市場改革】 新設 労働市場改革分科会 1月～
◎厚労大臣
・関係省庁(内閣官房(成長戦略)、内閣府(規制)、経産省、国交省、文科省)
・有識者11名

⑥【家事等の負担軽減】 新設 家事等の負担軽減に資するサービスの利用促進に関する関係府省連絡会議 1月～
◎日本成長戦略大臣
副長官補(内政)・関係省庁(内閣官房(成長戦略)、こ家、厚労、経産)
こども家庭審議会子ども子育て支援分科会、労働政策審議会人材開発分科会、労働政策審議会雇用環境・均等分科会等でも議論

⑦【賃上げ環境整備】 政労使の意見交換 11月～
◎賃上げ環境整備大臣
再編 賃上げに向けた中小企業等の活力向上に関するWG
(副長官(参)ヘッド・内閣官房副長官補(内政)、内閣官房(補室(審議官級)、成長戦略、地域未来)、警察、金融、総務、財務、国税、文科、厚労、農水、経産、中企、国交、環境)
中小企業政策審議会、労働政策審議会でも議論

⑧【サイバーセキュリティ】 サイバーセキュリティ推進専門家会議 12月～
◎サイバー安全保障大臣(出席)
・関係省庁(内閣府(サイバ-)、警察、総務、文科、経産、防衛)
・有識者18名

◎：責任大臣 ※時期は別途、今後、変更の可能性あり。

※対応者の記載がないものは原則局長級

体制

分科会長 厚生労働大臣

分科会長代理 厚生労働副大臣、政務官

構成員

石崎由希子 横浜国立大学大学院国際社会科学研究院教授

伊藤仁 日本商工会議所専務理事

片岡剛士 PwC コンサルティング（同）
上席執行役員、チーフエコノミスト

近藤絢子 東京大学社会科学研究所教授

坂本貴志 （株）インディードリクルートパートナーズ リクルートワークス研究所研究員

神保政史 日本労働組合総連合会事務局長

中根弓佳 サイボウズ（株）執行役員人事本部長

水島郁子 大阪大学大学院高等司法研究科教授

室賀貴穂 九州大学大学院経済学研究院准教授

藤原清明 日本経済団体連合会専務理事

山田久 法政大学教授

関係行政機関（特段記載のないものは局長級）

内閣官房（成長戦略）、経産省

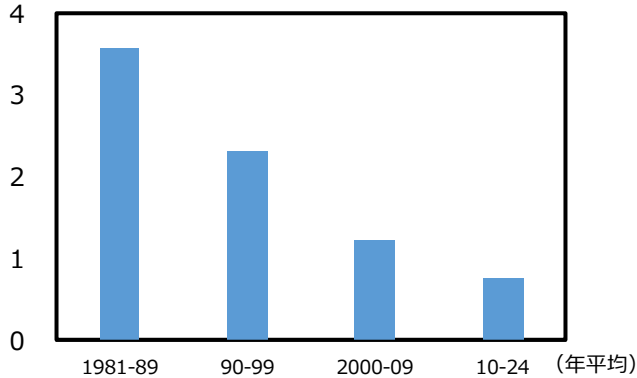
※議題に応じて府規制や国交省、文科省にも出席要請

事務局：厚労省

1. 現状と課題

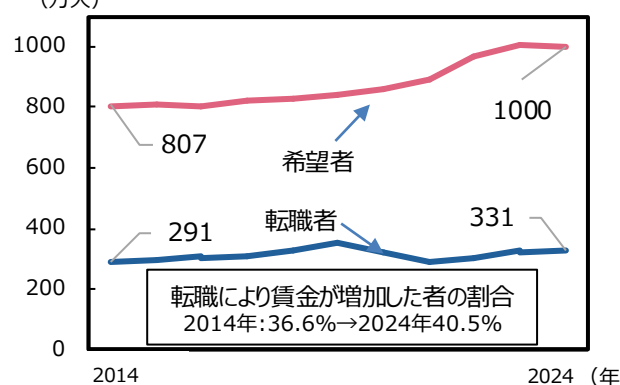
- 人手不足など労働供給制約下にある中、労働生産性の向上や雇用者の希望に応じた形での労働移動の円滑化を図るとともに、心身の健康の維持を前提に、労働供給量を確保することが必要。
- 戦略17分野をはじめとした成長分野の投資を促進するためには、その担い手となる専門人材や現場人材の不足を解消する必要。
 - (1) 労働生産性の向上：実質労働生産性の伸びは低下。賃上げのためにも、省力化・成長投資により、これを高める必要。
 - (2) 労働移動の円滑化：転職希望者数は増加傾向にあるが、転職者数は微増。転職により、賃金が増加した者の割合は拡大しており、希望に応じた労働移動を支援していく必要。
 - (3) 労働参加の確保：女性・高齢者の労働参加が進む中、労働供給は横ばいで推移。引き続き、多様な就労ニーズに応じた環境を整備する必要。

(%) (1) 実質労働生産性



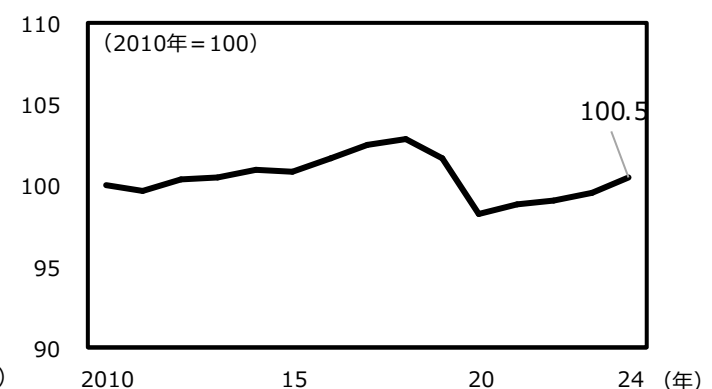
(出所) 厚生労働省「令和7年版労働経済の分析」を基に厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

(万人) (2) 転職希望者数・転職者数



(出所) 「転職希望者数・転職者数」は、総務省「労働力調査」を基に厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。「転職により賃金が増加した者の割合」は、厚生労働省「雇用動向調査」を基に厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

(3) マンアワーベースの労働供給



(出所) 総務省「労働力調査(基本集計)」、厚生労働省「毎月労働統計調査」を基に厚生労働省政策統括官付政策統括室にて作成。

2. これまで(2025年度内)の取組

- (1) ①「賃上げ」支援助成金パッケージによる、中小企業等の賃上げの支援(うち、業務改善助成金: 352億円(25年度補正))。
 - ②中小企業・小規模事業者の成長投資・生産性向上投資・省力化投資など1兆円規模の支援(25年度補正)。
- (2) 働き方改革関連法施行後5年の総点検として、労働時間について業種・規模毎の状況、労使のニーズ等について、実態調査を実施し、26年3月に結果(※)を公表。

※ 労働時間を増やしたい労働者(約10.5%)の内訳は、短時間勤務の方や上限規制の枠内で労働時間増を希望する労働者が大半を占めた。

3. 対応の方向性

(1) 対応の方向性

戦略17分野をはじめとした成長分野の投資の促進に向けて、

- ・ 成長投資をけん引する専門人材の育成・確保
- ・ 投資の実行を支える現場人材の育成・確保

を図るため、以下の3つの柱で取り組む。

- ① 処遇向上に向けた労働生産性向上やリ・スキリング支援
- ② 円滑な労働移動の促進
- ③ 多様な人材の労働参加の促進

(2) KPI

【アウトカム指標（5年後）】

- ① 労働生産性上昇
- 5年で15%上昇
- ② 労働供給量（マンアワーベース）の推移が生産年齢人口の推移を上回るようにする

【具体的な指標】

<リ・スキリング>

- 人的資本投資（※）2024年度：1.9万円→2029年度：2.2万円

※ 企業がOFF-JT及び自己啓発支援に支出した費用（労働者1人当たり平均額）

<労働移動>

- 転職入職率（パートタイムを除く一般労働者）2024年：8.3%→2029年：9.0%
- 転職により賃金が増加した者の割合 2024年：40.5%→2029年：42.3%

<労働参加>

- 第一子出産前後の女性の継続就業率 2021年：69.5%→2030年までに80%
- 70歳までの高年齢者就業確保措置の実施率 2025年：34.8%→2029年までに40.0%

(3) 講じるべき施策パッケージ

① 処遇向上に向けた労働生産性向上やリ・スキリング支援

- 戦略17分野をはじめとした成長分野等を支える人材確保を支援するため、業所管省庁と厚生労働省、経済産業省、文部科学省が連携して、スキルの標準化・可視化からリ・スキリングまでを一気通貫で支援する。17の戦略分野等を所管する省庁と業界団体等とが連携し、求められるスキルの標準化・可視化や教育訓練体系の整備に取り組むとともに、教育訓練プログラムを開発する。業界団体等による教育訓練プログラムの開発に対し、人材開発支援助成金も含めた支援の在り方について検討する。また、教育訓練プログラムについて、各分野等を所管する大臣が認定する制度を創設した場合、その適切性について所管省庁と厚生労働省が連携して精査した上で、専門実践または特定一般教育訓練給付金の対象とすることを検討する（26年度～）。
- 17の戦略分野等の投資を加速するためには、まずは工場建設等を担う人材の育成・確保が不可欠であることから、資格取得を支援する建設事業主への助成の拡充について検討し、必要なスキルの取得を促進する（26年度～）。
- 賃金上昇や処遇改善に資するリ・スキリングを支援するため、教育訓練給付金の講座指定のためのシステムに効果把握のための機能を実装するなど、同給付金の指定講座の効果把握や申請・審査プロセスについて検討。その上で、産業界・地域のニーズを踏まえたり・スキリングを推進するため、教育訓練給付金及び申請手続の効率化を含めた人材開発支援助成金の制度の改善を検討（26年度～）。
- 参加型シンポジウムの開催や関係省庁等と連携した情報発信など、「全世代型リ・スキリング国民運動」を展開（26年度～）。
- エネルギー等の戦略分野等におけるものづくり人材の育成を推進するため、関連の産業界と高齢・障害・求職者雇用支援機構（JEED）が協働した人材育成プロジェクトを実施（26年度～）。

② 円滑な労働移動の促進

- 17の戦略分野等の成長分野への労働移動を円滑化するため、スキルの情報、スキルに紐付いた教育訓練プログラムと職業に関する情報といったデータ連携の強化。
- 労働に関する情報を一元的に提供する総合的データプラットフォーム「みんなの労働ナビ」の利便性向上のため、各種支援制度の申請画面への遷移やAI機能の装備について検討（～26年度）。また、今後の政府内の連携の在り方等について経済産業省、デジタル庁等を含む関係省庁で検討。
- 医療・福祉等の分野のエッセンシャルワーカーの人材確保に向けて、ハローワークにおける「課題解決チーム」による求人者・求職者への一体的支援の拡充、病院や施設を訪問し求人開拓及び求人充足支援を行うアウトリーチ支援の全所での実施など、ハローワークの機能強化。
- 労働力供給制約を踏まえ、労働者の希望に応じた労働移動の実現に向けた雇用保険のセーフティネットの在り方について検討（～26年度）。

(3) 講じるべき施策パッケージ

③多様な人材の労働参加の促進

- 時間外労働の実態と上限規制の間の「隙間」がある実態を踏まえ、中小企業等において36協定や特別条項が適切に締結されるよう、36協定の締結や柔軟な労働時間制の活用について「働き方改革支援センター」等による相談支援を充実（～26年夏）。
- 良好な労働環境の整備、働く者の意欲・能力の発揮の観点から、心身の健康維持と従業者の選択を前提に、労働時間法制等に係る政策対応の在り方について、多角的に検討（26年夏に進捗を整理）。
- 女性活躍を加速化する企業向けアウトリーチ・伴走型支援の在り方の検討（～26年夏）。改正労働施策総合推進法等に基づく女性の就業環境の改善に資するハラスメント対策・企業における女性の健康支援の取組の更なる周知・啓発の検討（～26年夏）。
- 70歳までの就業確保や処遇改善に向けた「65歳超雇用推進助成金」の拡充（26年度～）。
- 障害者雇用の「質」の向上に向け、就労意欲ある障害者の能力発揮の十分な促進や、正当な評価・処遇反映等を重視していく旨を示すガイドラインの創設、優良事業主の認定制度（従来は中小企業のみ）の大企業への拡大・基準見直しについて検討するとともに、手帳を所持しない難病患者の就労促進等について検討（26年度～）。

第1回労働市場改革分科会を踏まえた論点の整理について①

- ① 企業の付加価値向上に向けた経営課題への対応として、適切な価格転嫁・取引適正化の取組に加え、労働力供給制約など経営環境の変化の下で、中小企業を含め、新たな経営戦略に基づき事業構造の転換やDX等の設備投資を進める企業が、必要な人材の育成・確保を含めた人材戦略の実践（経営戦略と人材戦略の連動）を進めていくことが重要ではないか。
- ② 我が国の人的資本投資が少ないことが課題であるが、産業政策と連携した国や地域におけるリ・スキリング等の取組を進めるにはどのような方策が考えられるか。また、労働者のリ・スキリングの時間を確保できていない、必要な人材育成を担う者が確保できないなどの課題が考えられるが、どのように対応していくべきか。
- ③ 労働力供給制約下でも、将来にわたって必要なサービスを確保するためには、社会を支える現場人材、エッセンシャルワーカーの生産性向上を図ることも重要。現場のニーズを踏まえながら、積極的なDXや、リ・スキリング等により労働生産性を向上させ、質的な向上を図ることが重要であるが、どのように対応していくべきか。
- ④ 労働力供給制約の中、希少な労働力がより効果的に活用され経済全体の効率性が高まることが重要であるが、労働者の希望に応じた労働移動の実現に向けて、「労働市場の見える化」、マッチング機能の強化やセーフティネットのあり方についてどう考えるか。
- ⑤ 今後も中小企業を中心に人手不足が続く可能性が高いが、地域経済の中核をなす中小企業やエッセンシャルワーカー等の人材確保・育成に向けてどのように対応していくべきか。

第1回労働市場改革分科会を踏まえた論点の整理について②

- ⑥ 労働力希少社会であることを踏まえると、労働投入の効率化や労働参加の促進が重要であるが、労働者の健康確保を前提としつつ、労働時間制度について、柔軟で多様な働き方の実現に向け、どのように対応していくべきか。
- ⑦ 女性、高齢者をはじめとした労働者について、更なる労働参加の促進やスキルと能力を十分に発揮できる環境の整備、非正規雇用労働者の処遇改善等が求められる。また、就労意欲ある障害者についても、能力発揮の十分な促進等に向けた雇用の質の向上等が求められる。これらの課題について、具体的にどのように対応していくべきか。
- ⑧ 労働力希少社会では、多様な人材を活かすことや人材の確保・定着を進めていくことが重要であるが、特に中小企業における人材マネジメントを支援するため、能力開発に関する伴走型支援、様々な労働時間制度の活用、人材の確保・定着に結びつけるための相談体制などに対する既存の仕組みを踏まえつつ、どのように対応していくべきか。
- ⑨ これらに向けては、企業における人材マネジメントの課題解決に向けた取組と、適切な価格転嫁・取引適正化、事業構造の転換やDX化等の設備投資といった経営課題の解決に向けた取組が一体となって実施されることが重要であるが、人材マネジメントに関する支援と経営課題の解決に向けた支援の連携について、既存の仕組みを踏まえつつ、どのように対応していくべきか。

体制

座長

阪田 渉 内閣官房副長官補（内政）

構成員

木村 聡 内閣官房日本成長戦略本部事務局長代理

中村 英正 こ家庁成育局長

村山 誠 厚労省職業安定局長

田中 佐智子 厚労省雇用環境・均等局長

宮本 悦子 厚労省人材開発統括官

井上 博雄 経産省商務・サービス審議官

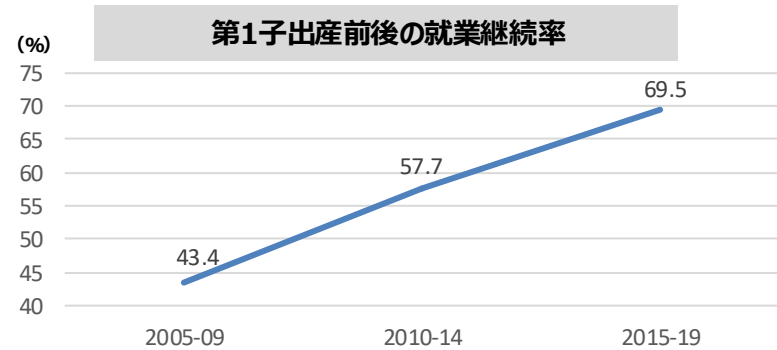
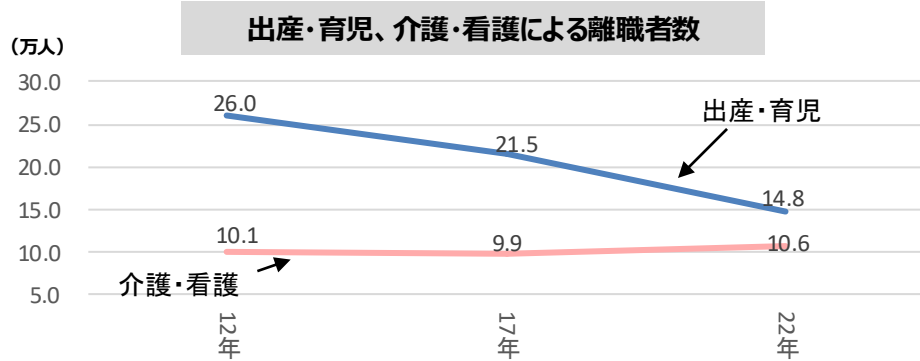
6. 家事等の負担軽減

1. 現状と課題

- 出産・育児による離職者数は減少傾向にあるが、依然として15万人/年程度。介護・看護による離職者数は11万人/年程度と、緩やかに増加。
- 第一子出産前後の女性の継続就業率は、上昇傾向にあるものの約70%。
- 家事支援サービス・ベビーシッターは認知されているが、潜在需要に対して、価格の高さや心理的抵抗感により、都市部を除き利用は限定的。
- 女性を含む多様な人材の労働参加を進める環境整備として、こうしたサービスの利用促進に向け、普及広報に加え、品質向上・信頼性確保、経済的支援の方策について検討する必要。
- 少子高齢化・人口減少が進む中、戦略17分野をはじめとした国内投資を促進するためには、これを支える労働力の確保が必要。

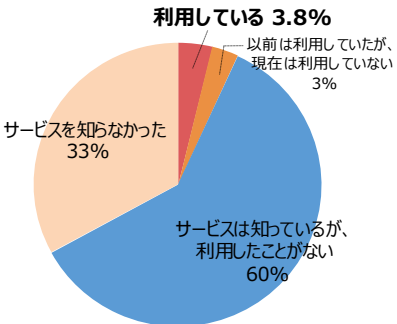
【参考】第221回国会における高市総理施策方針演説（2026年2月20日）：

「育児、子供の不登校、介護が原因の離職を減らすため、ベビーシッターや家事支援サービスの利用促進に向けた負担軽減に取り組みます。」

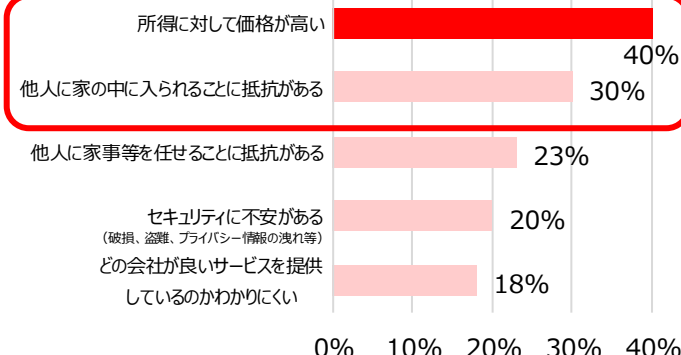


家事支援サービスの状況

サービス利用経験



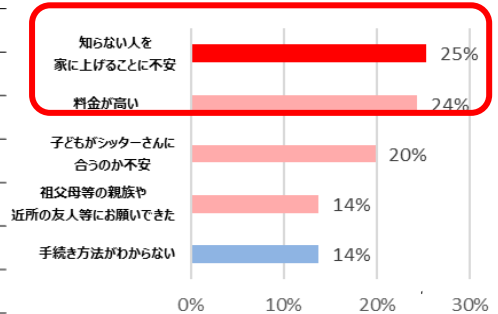
利用しない理由 (上位5項目)



ベビーシッターの利用状況

世代	性別	利用したことがある・している (%)	利用してみたいと思う (%)
20代	男	7.6	28.7
	女	5.4	32.1
30代	男	6.5	24.1
	女	4.4	27.7
40代	男	3.6	19.2
	女	2.5	15.5
50代	男	2.1	13.3
	女	2.0	12.8

利用しない理由 (上位5項目)



(出所) 独立行政法人 労働政策研究・研修機構、内閣府「男女共同参画白書 令和5年版」「内閣府「男女共同参画白書 令和6年版」(元データは総務省「社会生活基本調査」、経済産業省委託調査・三菱UFJリサーチ&コンサルティング「令和7年度商取引・サービス環境の適正化に係る事業(家事支援サービス業における人材育成・確保の在り方に関する調査)」(サービス利用経験サンプル数は36,333人、利用しない理由サンプル数は158人)、「男女共同参画白書 令和5年版」(サンプル数は女性10,081人、男性9,919人)、聖マリアナ医科大学男女共同参画キャリア支援センター 保育・介護支援部会「ベビーシッター補助制度に関する調査結果について」(サンプル数は330人)

6. 家事等の負担軽減

2026年4月22日
第4回日本成長戦略会議資料より抜粋

2. これまで（2025年度内）の取組

家事支援サービス

※介護をしながら働く人を対象とするものを含む



- 消費者及び事業者を対象とした、実態・ニーズ調査を実施（経産、26年2月）
- 家政婦（夫）紹介事業所間の業務提携によるマッチングの向上の取組に関するモデル事業の実施（厚労、25年度）

ベビーシッター



- 「ベビーシッターなどを利用するときの留意点」及び「こどもの預かりサービスのマッチングサイトのガイドライン適合状況調査サイト」を通じて、保護者等に対し、安全・安心にベビーシッターを利用するための情報提供を実施（こ家）
- ベビーシッターの安全の確保及び質の向上を図ることを目的とした「認可外の居宅訪問型保育に関するガイドライン」を策定（こ家、26年3月）
- 児童の安全確保を目的とした「認可外保育施設指導監督基準」（指導監督基準）に適合するためのベビーシッターへの研修や、更なる研鑽のための研修を実施（こ家）

3. 対応の方向性

（1）対応の方向性

人口減少が進む中で、戦略17分野を始めとして労働需要が高まる成長分野において必要な労働力が確保できるよう、家事支援サービス及びベビーシッターサービス等の利用促進を行うことで、育児や介護等による離職を防止し、多様な人材が能力を発揮できる環境整備を図る。

（2）KPI

【アウトカム目標】

- 第一子出産前後の女性の継続就業率（2021年 69.5% → 2030年 80%）
- 介護をしている者に占める有業者の割合（2022年 58.0% → 上昇）

3. 対応の方向性

(3) 講じるべき施策パッケージ

家事支援サービス

※介護をしながら働く人を対象としたものを含む

普及・広報・調査

- 2025年に実施した家事支援サービスに係るニーズ調査を踏まえ、ホームページなどの広報チャネルを活用し、利用者の拡大に向けた効果的な広報を実施する。(経産)
- 複数の家政婦(夫)紹介所が連携して求人情報を発信するモデル事業によってマッチング・利用を促進する。(26年度～、厚労)

サービスの品質・信頼性向上、人材の育成・確保

- 品質・信頼性向上のため、関係業界と連携し、家事支援サービスに係る複数等級の国家資格(技能検定)の創設に向け、職務分析表・検定試験の作成等、試行試験・審議会手続きを進め、2027年秋頃に国家資格試験の第1回実施を目指す。(～27年秋頃、厚労・経産)
- 新たな国家資格の取得のため、2027年春を目途に家事支援サービスに係る講習プログラムの開発を促進し、質を備えた担い手確保を図る。(経産・厚労)
- (当面の対応として)家政士団体検定を含む制度の周知徹底を行い、受験者数を増加させることで、担い手確保を図る。(26年度～、厚労)
- 多様な人材の確保に向けた検討を進める。(厚労・経産)

経済的支援

- 新設を目指す国家資格保有者など質の高いサービスの利用に対する税制措置を含む新たな支援策を検討する。(～26年夏、厚労・経産)

(家事支援サービスの国家資格の創設と・新たな経済的支援案の進め方イメージ)

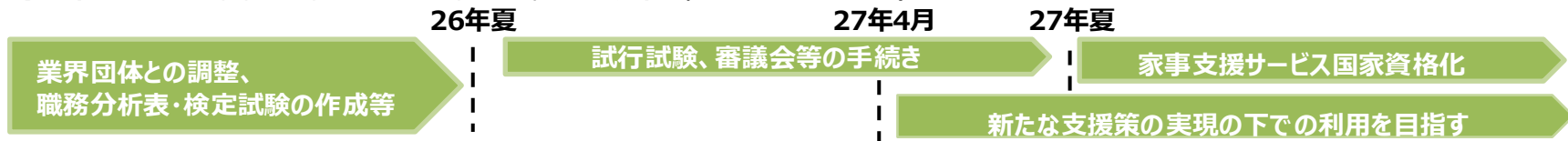
ベビーシッター

- 安全で質の高いベビーシッター事業者の利用促進のため、オンライン上で、保護者等に対し、指導監督基準の適合状況や子ども性暴力防止法上の認定を得たベビーシッター事業者に関する情報提供を実施する。(こ家)

- ベビーシッターが指導監督基準に適合するための研修や、更なる研鑽のための研修を増加させることにより、ベビーシッターの質の向上を図る。(こ家)
- ベビーシッターに関する制度等を分かりやすく示し、その理解の促進を通じて、ベビーシッターの安全の確保及び質の向上を図ることを目的とした「認可外の居宅訪問型保育に関するガイドライン」について、令和8年度に全国の自治体への周知を図る。(26年度～、こ家)

- 多様な人材の確保に向けた検討を進める。(こ家)

- ベビーシッターを含む、保育士、看護師等による安全で質の高い認可外の保育サービスの利用に対する税制措置を含む新たな支援策を検討する。(～26年夏、こ家)



体制

総覧 内閣官房副長官（参）

座長 内閣官房副長官補（内政）

主査 日本成長戦略本部事務局長代理、公取委経済取引局長、厚労省政策統括官（総合政策）、中企庁長官

構成員

内閣官房内閣審議官（内政）

文科省総合教育政策局長

地域未来戦略本部事務局次長

厚労省労働基準局長

警察庁生活安全局長

農水省総括審議官（食品）

金融庁監督局長

経産省経済産業政策局長

総務省総括審議官

経産省製造産業局長

総務省自治行政局長

国交省総合政策局長

財務省主計局次長

国交省不動産・建設経済局長

国税庁次長

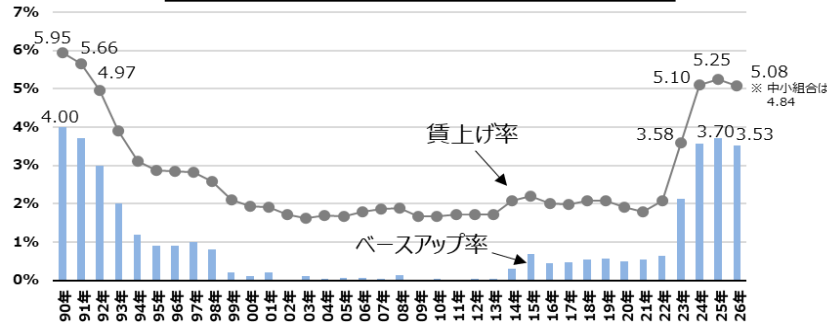
環境省環境再生・資源循環局長

7. 賃上げ環境整備

1. 現状と課題

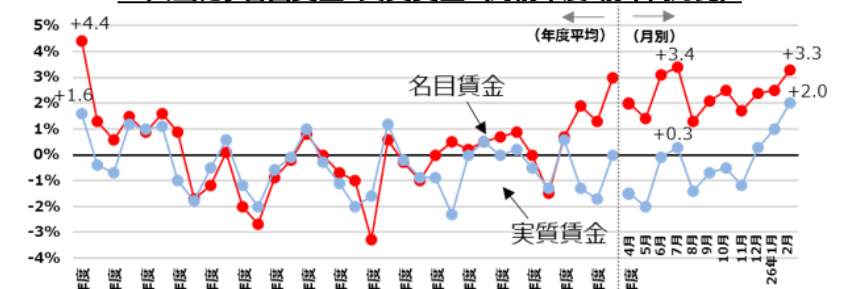
- 名目賃金は、2021年度以降増加し、春季労使交渉における賃上げ率は3年連続で5%台の高水準が続いている（※）が、物価上昇を上回る賃上げ（実質賃金プラス）を定着させることが課題。※2026年春季労使交渉連合の第4回集計結果は5.08%。
- 今般の中東情勢やそれによる原油価格高騰などにより、中小企業の賃上げへの影響が懸念される中、不確実性への不安を払拭し、賃上げを持続させるための環境整備を一層強化する必要がある。
- 中小企業は雇用の7割、付加価値の5割を占める日本経済の屋台骨であり、地域経済を牽引し、戦略17分野を始めとした成長産業のサプライチェーンを支える基盤的な存在。17分野を始めとした国内投資を持続的な経済成長につなげるため、全国の中小企業の「稼ぐ力」の強化が必要。

春季労使交渉における賃上げ率（連合調査）



（出所）連合「春季生活闘争 回答集計結果」より作成。2026年は第4回回答集計。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、厚生労働省「賃金事情等総合調査」による。

二人当たり名目賃金・実質賃金（対前年度・前年同月比）



（出所）厚生労働省「毎月勤労統計調査」を基に作成。事業所規模5人以上・就業形態計の数値。実質賃金は、消費者物価指数（総合）により実質化したもの。2026年2月の数値は速報値。

2. これまで（2025年度内）の取組

（1）2026年春季労使交渉に向けた政労使の意見交換（11月、3月）

（2）地方版政労使会議を全都道府県で開催（12月～3月）

- ・ 賃上げ環境整備のための支援策、改正労務費転嫁指針、取適法・振興法、官公需における価格転嫁の取組等を周知。

（3）中東情勢の影響を受ける中小企業への対応（3月）

- ・ 全国約1000箇所の特別相談窓口の設置、日本政策金融公庫のセーフティネット貸付における金利引下げや官民金融機関に対するきめ細かな資金繰り支援の徹底への配慮要請及び約1800の業界団体・各省庁・地方自治体に対する適切な価格転嫁への配慮要請を実施。

（4）価格転嫁・取引適正化に向けた取組（11月～3月）

- ・ 価格転嫁の円滑化のための調査及びそれらの結果を踏まえた対応、改正下請法（取適法）に対応する労務費転嫁指針の改正及び取適法・振興法の厳正な執行。
- ・ 状況が芳しくない発注者への注意喚起を実施。年明け以降、価格転嫁の妨げが疑われる事案への追加立入調査を実施。事業所管大臣名での指導・助言を実施。

（5）中小企業・小規模事業者をはじめとする賃上げ環境の整備（12月）

- ・ 生産性向上・省力化等に係る投資支援や伴走支援体制の強化など、政府全体で1兆円規模の支援。
- ・ 重点支援地方交付金を2兆円追加。地方公共団体による、最低賃金への対応を含め、賃上げを行う中小企業等に対する地域の実情に合った支援を後押し。
- ・ 「省力化投資促進プラン」への警備業の追加。

（6）官公需における価格転嫁の更なる徹底（継続）

- ・ 府省庁間で、総合評価落札方式の適用拡大、期中改定等の徹底、地方支分部局等への支援等を申合せ。地方公共団体に対し周知（12月）。
- ・ 令和8年度予算において、労務費や資材価格の上昇を踏まえ官公需の単価・予算を見直し。
- ・ ビルメンテナンス業、警備業の低入札価格調査基準の見直し（2・3月）。

（7）「医療・介護等支援パッケージ」の緊急措置（12月）

- ・ 令和8年度報酬改定を待たず、医療・介護・障害福祉分野で働く方々への賃上げ支援等（1兆3,832億円（25年度補正））。

3. 対応の方向性

(1) 対応の方向性

- 戦略17分野を始めとした国内投資の促進を、賃上げを通じて消費と企業収益の拡大、更なる投資拡大につなげる、「投資と賃上げの好循環」を加速させるべく、中堅・中小企業の稼ぐ力を強化して、賃上げの原資を確保する。
- そのために、戦略17分野への投資やサプライチェーンへの参入、及び地方を出発点としたA Xに取り組み、変化に挑む中堅・中小企業への支援を強化する。

(2) KPI

【アウトカム目標】

中小企業の労働生産性（※）を5年で15%増（物価上昇率2%想定で、実質生産性を1%/年）

※労働者1人あたりの付加価値額。直近（2023年度）では、中規模企業578.5万円、小規模企業503.3万円。

(3) 講じるべき施策パッケージ

① 中堅・中小企業の稼ぐ力強化戦略

i 価格転嫁・取引適正化の更なる徹底

- 2026年1月より施行された取適法・振興法を着実に執行するとともに、取適法の対象とならない民間取引や官公需を含め、価格転嫁・取引適正化を強化する。
 - ・ 公正取引委員会・中小企業庁・事業所管省庁の連携を通じた取適法・振興法の執行体制強化と、現場への浸透に向けた一層の周知徹底。併せて、公正取引委員会の体制面の強化を図る。
 - ・ 取適法対象外の取引への規制強化に向けた、公正取引委員会による独占禁止法上の告示の策定等と中小企業庁と連携した周知・遵守徹底。

※官公需については、②に記載

ii 成長支援・成長投資・生産性向上の強化

- 成長志向の強い中小企業への行動変容を促す支援策を強化するとともに、より多くの地域企業が成長志向に向かうメカニズムを構築する。
- 現場現業型でスピード感がありAI活用による成長余地の大きい地域の中小企業のAXを抜本的な意識改革で実現するため、補助金や伴走支援に加え地域ネットワーク作りを行う。

（日本経済を担う成長志向企業創出のエコシステム構築）

- ・ 100億企業創出メカニズム強化のための、成長投資支援の強化や経営者ネットワークの全国展開等のソフトインフラ整備。
- ・ 成長志向の中小企業の裾野を広げる新たなメカニズム（①売上1～10億円の企業、②小規模事業者を対象）の構築。
- ・ 成長局面での資金需要に向けた、民間と保証協会の新たな選択肢となる責任共有の仕組の設計、公庫等によるリスクテイク機能を通じたリスクシェアの推進。
- ・ ローカル・ゼブラ企業（地域課題を解決し地域経済循環を創出する企業）等の計画を都道府県等が承認するスキームにより、成長発展を後押し。
- ・ イノベーション、新事業進出、新製品サービス開発等の支援、特に17分野に対する重点的な支援を実施。
- ・ 創業時からの経営力向上（AIの活用等）、政策金融等の創業後の成長支援、これらを支える地域ごとの支援者ネットワークの構築推進。

3. 対応の方向性

(3) 講じるべき施策パッケージ

ii 成長支援・成長投資・生産性向上の強化

(持続的発展を目指す小規模事業者の支援)

- ・ プッシュ型の働きかけ・経営計画等の策定を通じた経営リテラシー向上及びエッセンシャルサービス維持に向けた商工会・商工会議所等の体制構築。

(AX・デジタル化・省力化の推進)

- ・ AIの導入意欲のある中小企業とAIサービス提供者、支援者のネットワーク構築を地域ごとに支援（自治体・金融機関・高専等と連携）。
- ・ 中小企業の自主的な変革を後押しする生成AIツールの社会実装（省力化・デジタル化・賃上げ等の手法を中小企業等に指南するツールの作成）。

※省力化については、③に記載

iii 事業承継・M&A等の事業再編の推進

- 経営者交代や経営資源の集約等を通じた成長を目指す経営革新を実現するために、事業承継・M & Aに積極的に取り組めるような事業環境整備を行う。
- ・ 個人・機関双方での適正な規律を図るための資格制度創設及び支援機関登録制度の信頼性向上に向けて法制化を目指す。
- ・ 地域金融機関をはじめとする支援機関や自治体等と連携しながら、事業承継・引継ぎ支援センターを中心とした各地の持続可能な事業承継の支援体制を構築。
- ・ 事業承継を契機として、生産性向上等に取り組む中小企業に対する措置等の検討。
- ・ モニタリング強化型特別保証の活用促進や地域別での再生支援体制の構築等を通じた予兆管理・伴走支援の強化、再生M&Aの実務に関するガイドラインの作成。

iv 伴走支援体制の強化等

- ・ 賃上げ等に向けたプッシュ型の働きかけ・伴走支援体制の強化及び自治体向け補助金・交付金を活用した伴走支援モデル事業の創出。

② 官公需における価格転嫁・取引適正化加速化プランの策定・実行等

- ・ 国等の契約の基本方針で定められている措置のうち、特に取り組むべき措置（※）が国等・地方公共団体において2027年度末までに100%実施されるよう、フォローアップを徹底。
- ・ 労務費や資材価格の上昇を踏まえ官公需の単価・予算を見直すとともに、総合評価落札方式の適用拡大等を推進。
- ・ 地方公共団体のコスト増への対応として地方財政計画の歳出を増額。地方公共団体の官公需における価格転嫁の取組状況の普通交付税算定への反映を予定。
- ・ 価格転嫁の取組状況が芳しくない自治体に対し個別に改善指導を実施。改善が具体的に確認されるまでフォローアップを行い、改善事例等を有効活用。
- ・ 燃料小売業については4月中、印刷業については夏頃を目途に、費用の積算等の作成時に活用可能な基準を各省へ通知できるよう検討。

※労務費、原材料費、エネルギーコスト等の上昇へ対応するための体制の整備及び契約書への明記、知的財産権の取扱いに関する受託事業者への配慮、発注に当たって作成する予定価格へ最新の実勢価格を反映、入札を実施する際の低入札価格調査制度または最低制限価格制度の活用 等

3. 対応の方向性

(3) 講じるべき施策パッケージ

③ 省力化投資プランの着実な実行

- ・ 「省力化投資促進プラン」において定めた業種ごとのKPIの達成状況についてフォローアップを行い、進捗が見える化し、実績に応じて更なる対応策を検討。
- ・ 省力化投資補助金、デジタル化・AI導入補助金、業務改善助成金等の各種補助金・助成金の充実及び活用促進。
- ・ 省力化ナビ、よろず支援拠点生産性向上支援センター等の業種横断的なサポート体制の充実及び活用促進。
- ・ 生活衛生関係営業については、賃上げ及び生産性向上に向けた伴走支援や業種ごとの自主的な取組の推進。

④ 「同一労働同一賃金ガイドライン」の改正（26年10月に適用）

- ・ 新たに、家族手当、住宅手当等について、正社員と非正規雇用労働者との間の不合理な待遇差に関する考え方を明確化。

⑤ 実質賃金／最低賃金の引上げへの対応（～26年夏）

- ・ 実質賃金や最低賃金に関するこれまでの政府決定への対応について、今後の経済動向等を踏まえ、具体的に検討。
- ・ 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など、地域間格差の是正を図る対応についても、併せて検討。