

目的

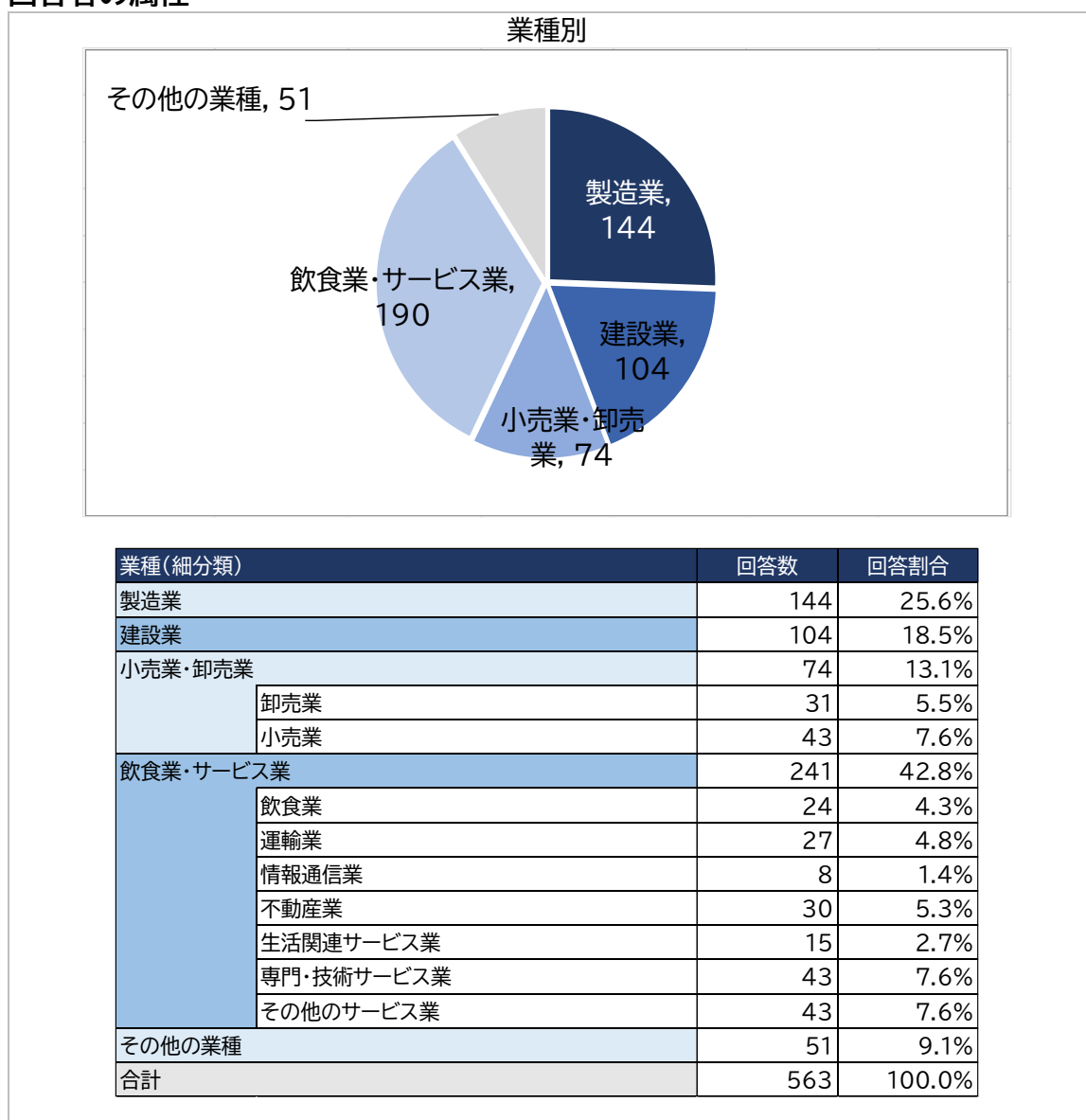
相模原市の地域経済を支える事業者は様々な経営上の問題点を抱えている。事業の継続的な発展のためには、これらの問題点を解決していく必要がある。

本景気観測調査では、特別調査として、「価格転嫁の動向について」、「設備投資の状況について」のアンケート調査を実施する。収集した情報は、事業者を提供するだけでなく、当所としても事業者に対する効果的な支援策の立案に役立てるものである。

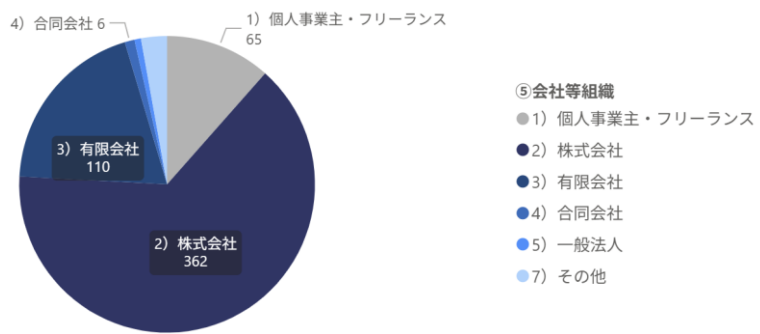
アンケート調査概要

調査期間	令和8年1月～令和8年3月		
調査対象	当所会員中小企業3,708事業所		
回答者数	563件	回答率	15.2%

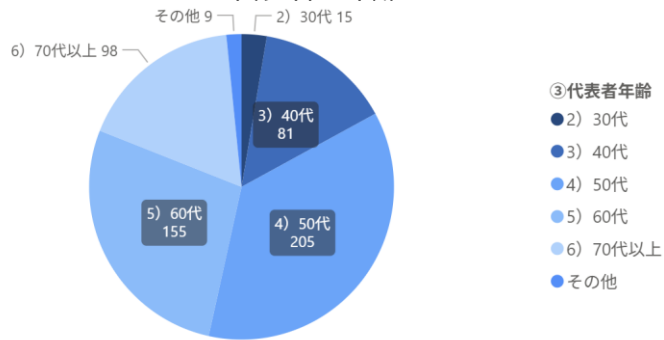
回答者の属性



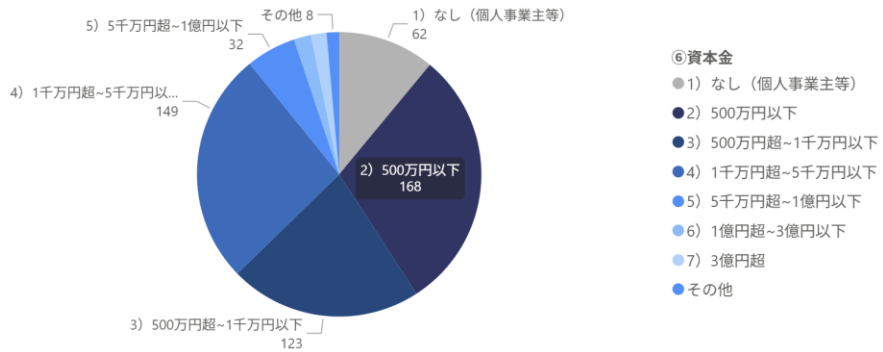
会社組織



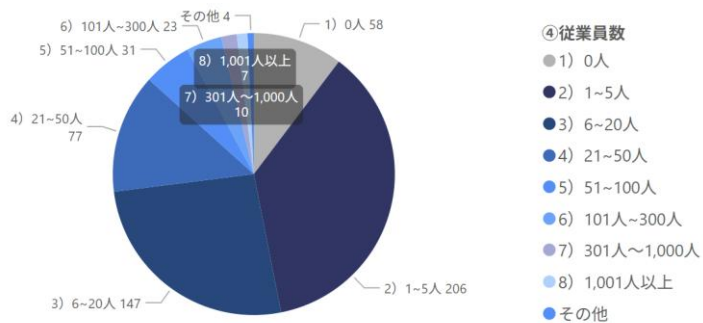
代表者の年齢



資本金額



従業員数



健康経営の取組の動向について

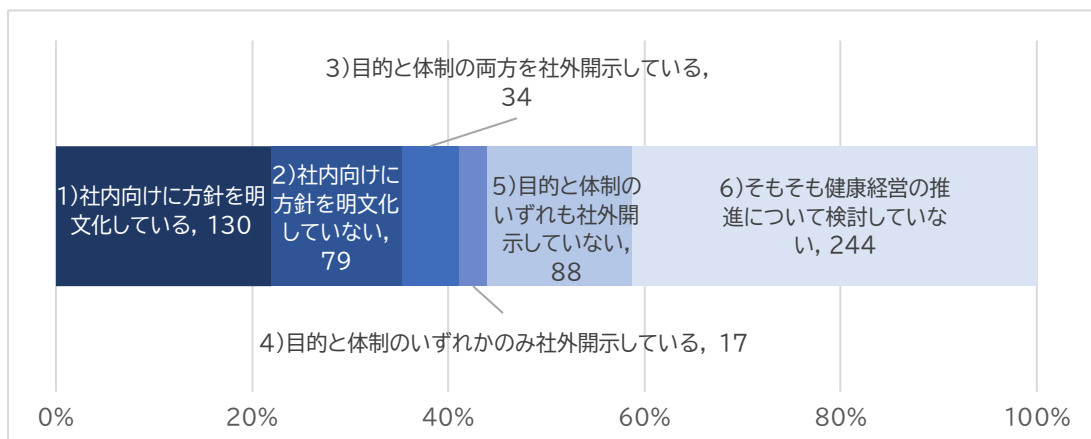
健康経営は、従業員等の健康増進の取り組みを投資ととらえ、経営的な視点で考え、戦略的に実行する経営手法である。企業の経営方針と健康経営推進方針が連動していることが重要であり、健康経営に関する取り組みについて、調査した。

健康経営の推進方針・目標とKGIの設定については、健康経営ガイドブックの記載内容をご確認ください。

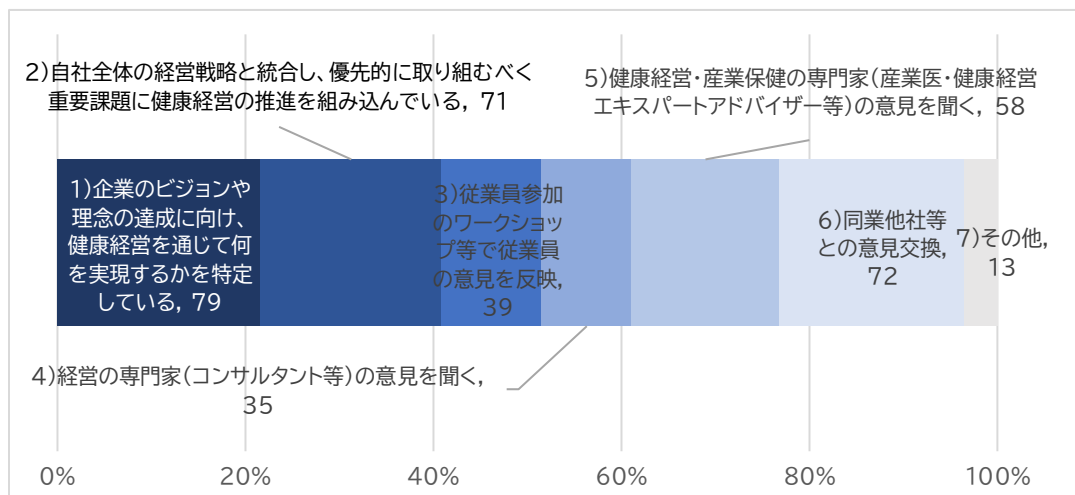
https://kenko-keiei.jp/wp-content/uploads/2025/03/guidebook2025_03.pdf

I. 単純集計

【質問D】健康経営の推進に関する方針の、社内向け、社外向けの開示について(n=563、複数回答可)



【質問E】質問Dで1~5と回答した場合に、健康経営方針をどのように策定したかについて(n=348、複数回答可)

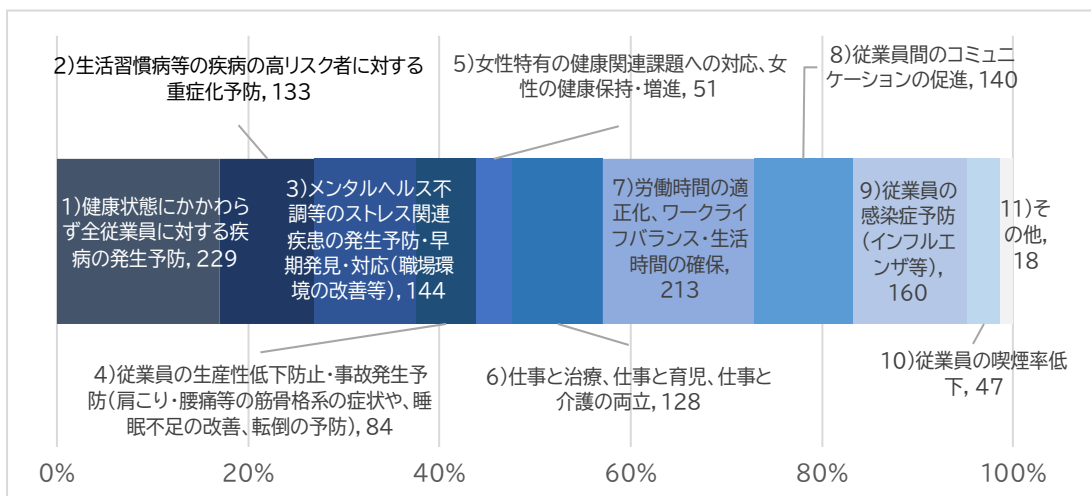


健康経営の取組の動向について

「その他」の回答の内容

製造業	社労士事務所と相談し、就業規則に記載。
製造業	適材適所に配置できる人材がない。
製造業	宣言済であるが、具体的な策定まで至っていない。
建設業	従業員の体作り、ジム使用。
製造業	あまり進んでいない。
飲食業・サービス業	組織的な動きはしていない。
飲食業・サービス業	お客さんに寄り添う経営と、直接会って仕事をする事です。
飲食業・サービス業	就業規則に健康経営の内容を盛り込んでいる。

【質問F】最優先に取り組みを進めている健康課題の内容について(n=563、複数回答可)



「その他」の回答の内容

製造業	個人に任せる。
製造業	ジムやスポーツなどの運動施設利用の費用補助、ヨガ教室開催し社員全員参加。
建設業	特にやっていない。
建設業	内容を把握していない。
小売業・卸売業	「健康経営ガイドブックを読んでからアンケートに回答すること」を推奨しないからこんなところで無駄に時間がかかる。
飲食業・サービス業	心身不調時、就業時間の短縮。
飲食業・サービス業	個人事業主につき、健康優先で業務している。
飲食業・サービス業	取り組んでいない。
飲食業・サービス業	厚労省の治療と仕事の両立支援マークを受領しています。プラチナマーク。

II. 経営力向上に向けたアドバイス

(1) 健康経営の取組の動向についての分析

① 【質問D】健康経営の推進に関する方針の、社内向け、社外向けの開示について

もっとも多かったのが「6)そもそも健康経営の推進について検討していない」で4割強を占めた。次が「1)社内向けに方針を明文化している」で2割強、その次が「5)目的と体制のいずれも社外開示していない」で15%程度であった。何らかの形で健康経営の方針づくりに取り組もうとしている事業者が60%程度に達した。

業種別にみても、業種による差はほとんどなく、同様な傾向の回答割合だった。

	製造業 (n=144)	建設業 (n=104)	小売業・卸売業 (n=74)	飲食業・サービス業 (n=241)
1)社内向けに方針を明文化している	37	25	13	55
2)社内向けに方針を明文化していない	21	14	8	36
3)目的と体制の両方を社外開示している	14	4	3	13
4)目的と体制のいずれかのみ社外開示している	5	2	2	8
5)目的と体制のいずれも社外開示していない	22	21	11	34
6)そもそも健康経営の推進について検討していない	57	46	35	106

② 【質問E】質問Dで1～5と回答した場合に、貴健康経営方針をどのように策定について

もっとも多かった回答が「1)企業のビジョンや理念の達成に向け、健康経営を通じて何を実現するかを特定している」で2割強であった。次に多かったのが「6)同業他社等との意見交換」と「2)自社全体の経営戦略と統合し、優先的に取り組むべく重要課題に健康経営の推進を組み込んでいる」で2割程度、で17%、その次が「健康経営・産業保健の専門家(産業医・健康経営エキスパートアドバイザー等)の意見を聞く」で15%程度であった。社内中心で取り組む事業者が半数、専門家を活用しているのが1/4程度であった。

業種別にみても、「1)企業のビジョンや理念の達成に向け、健康経営を通じて何を實現するかを特定している」はサービス業で割合が高く、「2)自社全体の経営戦略と統合し、優先的に取り組むべく重要課題に健康経営の推進を組み込んでいる」は小売業・卸売業で割合が高かった。消費者向けビジネス(BtoC)の業界では、取組が進んでいることが分かる。製造業では、「健康経営・産業保健の専門家(産業医・健康経営エキスパートアドバイザー等)の意見を聞く」がもっと多く関心は高いが調査段階のようである。

	製造業 (n=144)	建設業 (n=104)	小売業・卸売業 (n=74)	飲食業・サービス業 (n=241)
1)企業のビジョンや理念の達成に向け、健康経営を通じて何を實現するかを特定している	19	12	9	39
2)自社全体の経営戦略と統合し、優先的に取り組むべく重要課題に健康経営の推進を組み込んでいる	19	11	10	31
3)従業員参加のワークショップ等で従業員の意見を反映	14	8	2	15
4)経営の専門家(コンサルタント等)の意見を聞く	13	5	4	13
5)健康経営・産業保健の専門家(産業医・健康経営エキスパートアドバイザー等)の意見を聞く	21	8	6	23
6)同業他社等との意見交換	16	17	11	28
7)その他	4	3	0	6

健康経営の取組の動向について

③ 【質問F】最優先に取り組みを進めている健康課題の内容について。

最も多かったのが「1)健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防」で17%であった。2番目に多かったのが「7)労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保」で15%を占めた。その次に多かったのが「9)従業員の感染症予防」で12%であった。直接的に病気を予防する対策がもっとも一般的で半数程度を占め、生活の質を高めるような健康施策を行っているという回答が1/3程度であった。

業種別では、製造業では「9)従業員の感染症予防」が他業種より多めで、製造業や飲食業・サービス業では、「7)労働時間適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保」が多かった。小売業・卸売業では「1)全従業員に対する疾病の発生予防」、が他業種より少なめであった。

	製造業 (n=144)	建設業 (n=104)	小売業・卸売業 (n=74)	飲食業・サービス業 (n=241)
1)健康状態にかかわらず全従業員に対する疾病の発生予防	60	49	23	97
2)生活習慣病等の疾病の高リスク者に対する重症化予防	30	26	20	57
3)メンタルヘルス不調等のストレス関連疾患の発生予防・早期発見・対応(職場環境の改善等)	38	25	19	62
4)従業員の生産性低下防止・事故発生予防(肩こり・腰痛等の筋骨格系の症状や、睡眠不足の改善、転倒の予防)	25	21	7	31
5)女性特有の健康関連課題への対応、女性の健康保持・増進	14	8	4	25
6)仕事と治療、仕事と育児、仕事と介護の両立	33	18	18	59
7)労働時間の適正化、ワークライフバランス・生活時間の確保	62	36	27	88
8)従業員間のコミュニケーションの促進	33	27	17	63
9)従業員の感染症予防(インフルエンザ等)	45	28	26	61
10)従業員の喫煙率低下	16	14	6	11
11)その他	5	3	4	6

健康経営の取組の動向について

(2) 全国の状況との比較

① 国による調査

「健康経営」とは、従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践することである。企業理念に基づき、従業員等への健康投資を行うことは、従業員の活力向上や生産性の向上等の組織の活性化をもたらす、結果的に業績向上や株価向上につながると期待される。健康経営は、日本再興戦略、未来投資戦略に位置づけられた「国民の健康寿命の延伸」に関する取り組みの一つである。

経済産業省では、健康経営に係る各種顕彰制度として、平成26年度から「健康経営銘柄」の選定を行っており、平成28年度には「健康経営優良法人認定制度」を創設した。

優良な健康経営に取り組む法人を「見える化」することで、従業員や求職者、関係企業や金融機関などから「従業員の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に取り組んでいる企業」として社会的に評価を受けることができる環境を整備している。

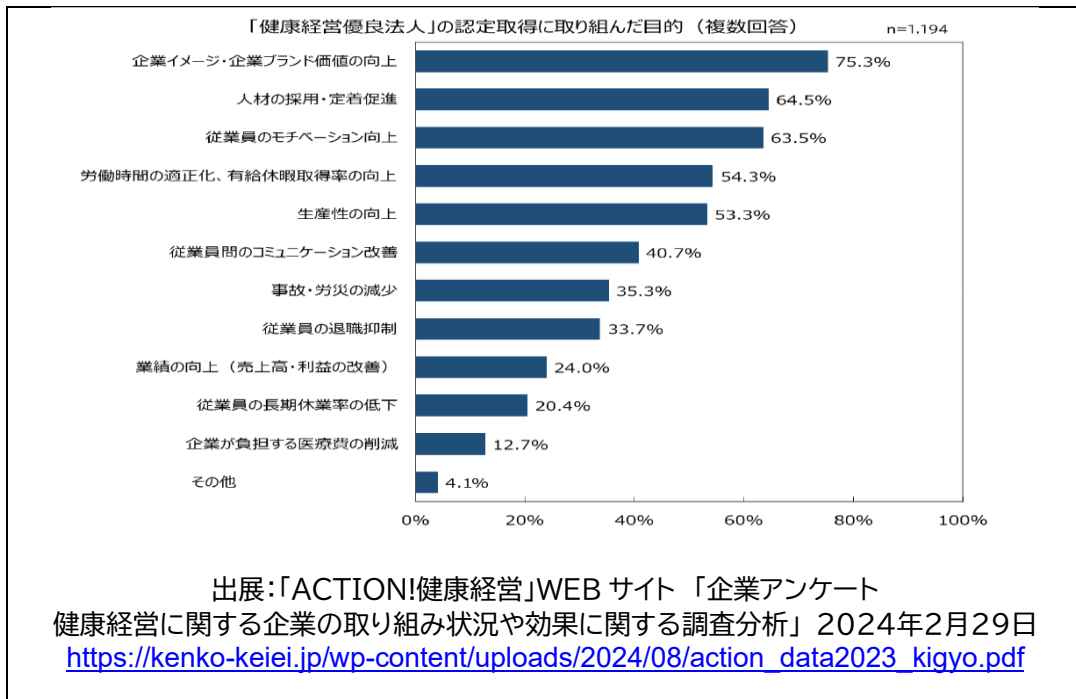
「ACTION！健康経営」WEBサイトの「企業アンケート 健康経営に関する企業の取り組み状況や効果に関する調査分析」によると、中小企業に関しては、2023年には14,012社が健康経営優良法人認定を受けており、その数は増加している。

認定取得の目的としては、「企業イメージ・企業ブランド価値の向上」、「人材の採用・定着促進」、「従業員のモチベーション向上」、「労働時間の適正化、有給休暇取得率の向上」、「生産性の向上」がトップ5となっており、慢性的な人材不足の中、人材の確保定着のために働きやすい職場造りに取り組みながら、生産性の向上にもつなげてゆきたいという意識が感じられる。

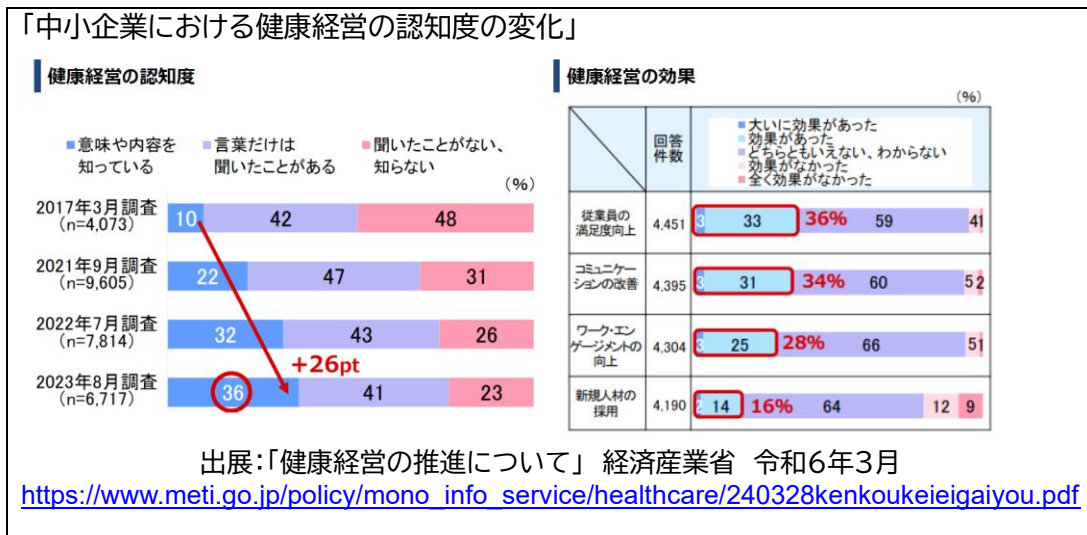
健康経営のフレームワークでは、1経営理念(トップのコミットメントと社内外への発信)、2組織体制の構築、3制度・施策の実行、4評価・改善のプロセスを進めることとなる。



健康経営の取組の動向について



中小企業における健康経営の認知度と効果については、経済産業省の資料によると、2023年で4割の事業者が「健康経営の意味や内容を知っている」と回答し、認知度が上がってきている。またその効果としては、従業員の満足度向上、コミュニケーションの改善、ワークエンゲージメントの向上、などについて効果があったという事業者が多い。



健康経営の取組の動向について

(3)健康経営に役立つ支援策について

① 国の支援策について

国では、健康経営の推進にあたって、以下の様なインセンティブを提供している。

支援策	内容
補助金への加点	ものづくり・商業・サービス生産性向上促進補助金、Go-tech補助金、事業再構築補助、事業承継・引継補助金、IT導入補助金において、「健康経営優良法人認定」の事業者への加点措置が追加された。
融資の優遇	日本政策金融公庫の「働き方改革推進支援資金(企業活力強化貸付)」における貸付対象に、「健康経営優良法人の認定を受けている方」が追加され、利率などが優遇される。 ・利用できる方:健康経営優良法人の認定を受けている方 ・資金の使いみち:「働き方改革」に取り組むために必要な設備資金や長期運転資金
外国人材の在留諸申請手続き簡素化	出入国在留管理庁では、外国人材の在留諸申請手続き簡素化の対象企業の拡大を行い、健康経営優良法人認定企業が認められた。

詳細は、「健康経営の推進について」経済産業省 令和6年3月を参照
https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/240328kenkoukeieigaiyou.pdf

② 自治体や地域金融機関の支援策について


自治体や地域金融機関においても、健康経営に対するインセンティブ措置が実施されている。

健康経営に対するインセンティブ措置（自治体、地域金融機関等）

その他

- 従業員の健康増進に係る企業の取組に対し、**インセンティブを付与する自治体、金融機関等が増加している。**
- 企業自らによる健康経営の取組内容や効果の情報開示に加え、経済産業省や日本経済新聞社等による各種情報発信により、こうした取組が自発的に拡大していくことを後押しする。

＜インセンティブ措置の数（令和3年度→令和4年度）＞

自治体	<p style="text-align: center; font-weight: bold;">公共調達加点評価（取組数：27→49）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・公共工事、入札審査で入札加点 	 <p style="font-weight: bold; color: red;">「アクション健康経営」 で検索ください。</p>
銀行等	<p style="text-align: center; font-weight: bold;">その他のインセンティブ（取組数：24→45）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・融資優遇、保証料の減額 ・奨励金や補助金 	
銀行等	<p style="text-align: center; font-weight: bold;">融資優遇等のインセンティブ（取組数：84→96）</p> <ul style="list-style-type: none"> ・健康経営に取り組む法人や、その従業員に対する融資優遇 ・保証料の減額や免除 	

健康経営の取組の動向について

③ 神奈川県の実施策について

神奈川県においても「CHO(健康管理最高責任者)構想」を掲げて健康経営を推進している。それらの施策の一環として、県では「CHO(健康管理最高責任者)構想推進事業所登録制度」を創設し、登録のメリットを提供している。すでに863社が登録している(令和8年4月時点)。

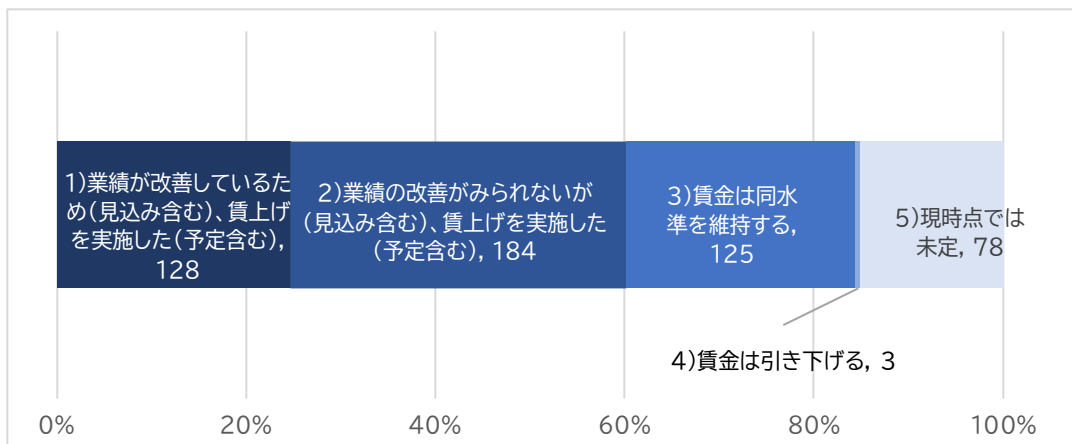
CHO(健康管理最高責任者)構想について https://www.pref.kanagawa.jp/docs/mv4/cnt/f532717/index.html
【登録要件】 <ul style="list-style-type: none">・県内に事業所が所在していること。・その事業所にCHOを設置し、継続的に従業員とその家族の健康づくりを実施して頂くこと。・従業員の「マイME-BYOカルテ」の利用を推進頂くこと。・その他「CHO構想推進事業所登録事業実施要綱」で定める登録要件を満たしていること。
【登録手続】 <p>「CHO構想推進事業所登録申請書」を提出し、申請する。</p>
【登録のメリット】 <ul style="list-style-type: none">・対外的なイメージアップに活用できる登録証やステッカー、名刺に刷り込めるイメージロゴを配布・県のホームページで事業所名等を紹介・従業員の健康づくりに活用できる女性トイレポスターの配布のほか、CHO構想や健康増進に係る情報を提供・その他:CHO構想登録企業の従業員及びそのご家族様は、スポーツクラブネサンスを、お得に利用できる。

賃上げの状況について

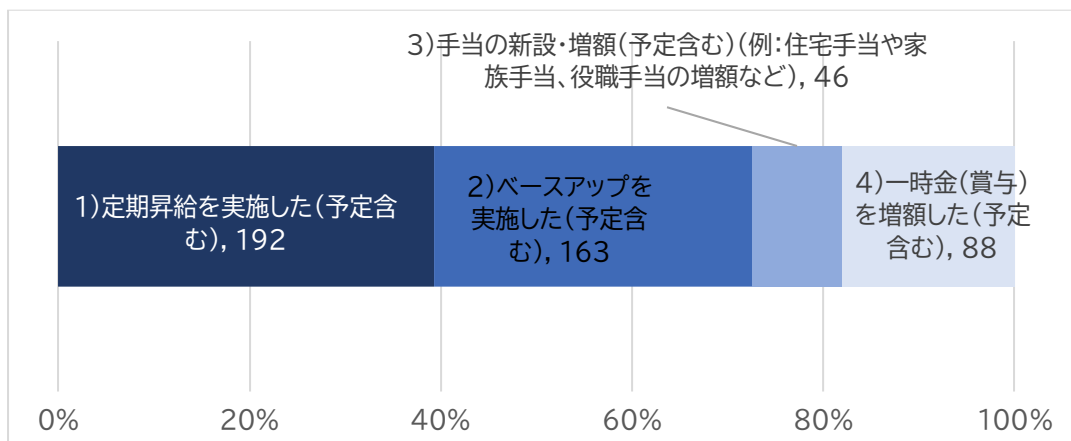
日本商工会議所の調査では、令和7年11月時点での中小企業の賃上げ率(正社員)は加重平均で4.73%と高い引上げ水準となる一方、物価高や人手不足を背景に「収益が十分な水準にない中でも賃金を引き上げざるを得ない(いわゆる防衛的賃上げ)」との声も多く聞かれます。そこで、会員事業所の皆様の賃上げの状況を調査しました。

I. 単純集計

【質問G】貴社の正社員における令和7年度(令和7年4月～令和8年3月)の賃上げ(定期昇給、ベースアップ、手当の新設・増額、一時金(賞与)の増額)の状況について(n=563)

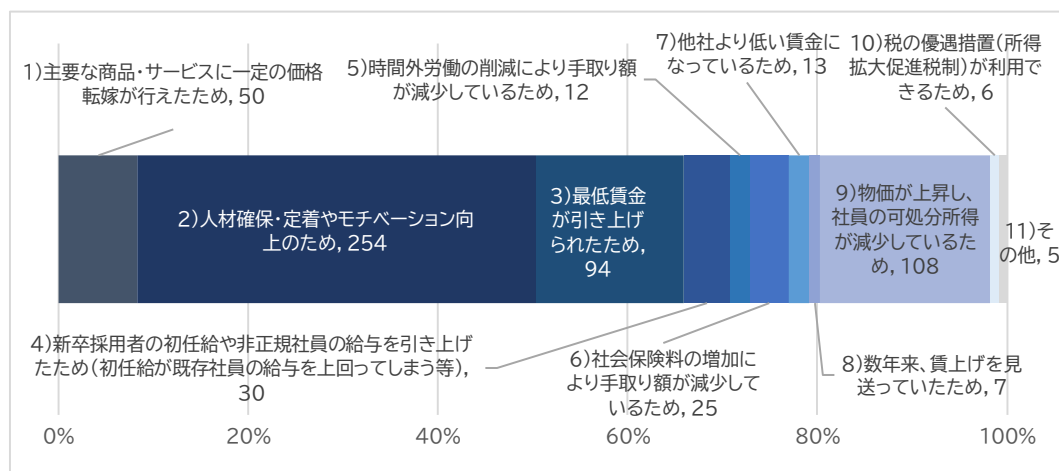


【質問H】質問Gで選択肢1～2と回答した場合に、貴社の正社員における令和7年度(令和7年4月～令和8年3月)の賃上げの内容について(n=355、複数回答可)



賃上げの状況について

【質問I】質問Gで選択肢1～2と回答した場合、正社員の賃上げを行う理由について（n=355、複数回答可）

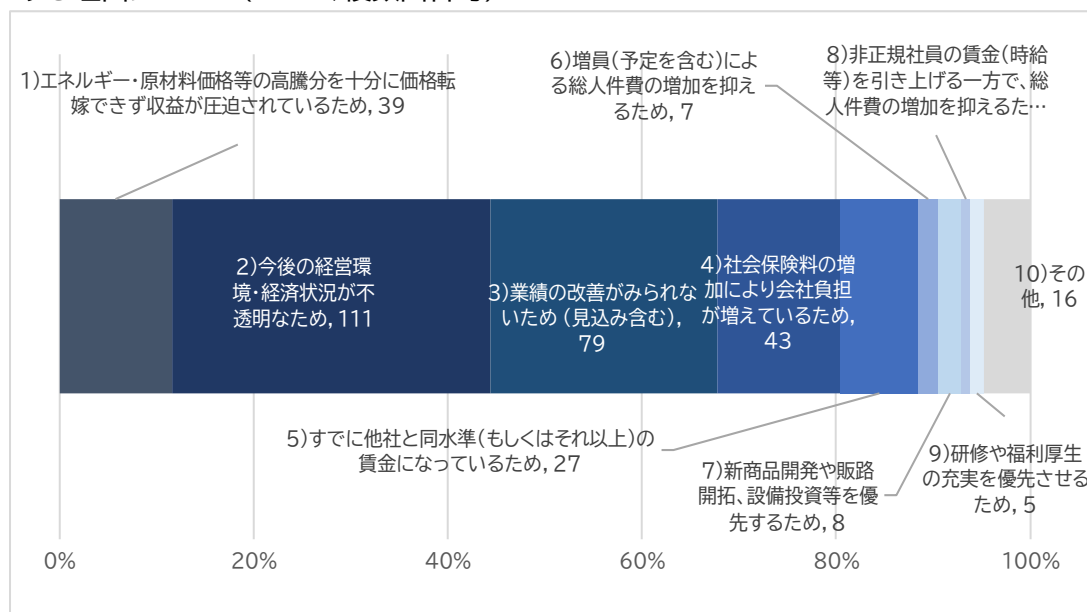


「その他」の回答の内容

製造業	定期昇給は労働条件の一部なので毎年行っている。
建設業	労働意欲向上のため。
建設業	弊社の賃金規定に基づき、定期昇給+αをしている。また、賞与についても年間計画値を上回るだけの仕事を抱えてることで引上げをした。
飲食業・サービス業	現正社員の 確保・維持。
飲食業・サービス業	親会社の賃上げに追従し、賃金差が拡大することを防ぐため。
飲食業・サービス業	経費削減により従業員に還元、
飲食業・サービス業	厚労省の障害福祉サービス事業所の報酬UPがあった。

賃上げの状況について

【質問J】質問Gで選択肢3～5と回答した場合、社員の賃上げを見送る(予定含む)もしくは未定とする理由について(n=355、複数回答可)



「その他」の回答の内容

製造業	資金繰りの改善を優先。
建設業	社員がいない。
建設業	未定のため。
小売業・卸売業	今現在、社員不在のため。
小売業・卸売業	正社員がいないため未定。
飲食業・サービス業	個人事業主につき、対象外。
飲食業・サービス業	社員がいないため。

II. 経営力向上に向けたアドバイス

① 【質問G】貴社の正社員における令和7年度(令和7年4月～令和8年3月)の賃上げ(定期昇給、ベースアップ、手当の新設・増額、一時金(賞与)の増額)の状況について

「2)業績の改善がみられないが(見込み含む)、賃上げを実施した」という回答が最も多く1/3程度を占めた。2番目に多かったのが「1)業績が改善しているため(見込み含む)、賃上げを実施した(予定含む)」と「3)賃金は同水準を維持する」で、1/4程度であった。何らかの形で賃上げを実施したのが、60%で過半を占めた。

業種別による傾向の差はあまりなかった。

	製造業 (n=144)	建設業 (n=104)	小売業・卸売業 (n=74)	飲食業・サービス業 (n=241)
1.規模を拡大して実施※令和5年度は実施せず、令和6年度は実施した場合を含む	16	4	8	27
2.令和5年度と同水準で実施	41	35	13	68
3.規模を縮小して実施	21	9	7	17
4.実施しなかった	58	63	40	131

② 【質問H】質問Gで選択肢1～2と回答した場合に、貴社の正社員における令和7年度(令和7年4月～令和8年3月)の賃上げの内容について

最も多かった回答は「1)定期昇給を実施した」であり、4割弱であった。2番目に多かったのが「2)ベースアップを実施した(予定含む)」で35%程度、その次が「4)一時金(賞与)を増額した(予定含む)」で2割弱であった。ベースアップを行う事業者は1/3程度で、一時金で対応する事業者の割合は少なかった。

業種別にみても、飲食業・サービス業ではベースアップを実施した割合が多かった。その他の業種では、定期昇給が多かった。

	製造業 (n=144)	建設業 (n=104)	小売業・卸売業 (n=74)	飲食業・サービス業 (n=241)
1)定期昇給を実施した(予定含む)	68	35	20	69
2)ベースアップを実施した(予定含む)	46	28	15	74
3)手当の新設・増額(予定含む)(例:住宅手当や家族手当、役職手当の増額など)	15	9	5	17
4)一時金(賞与)を増額した(予定含む)	24	29	10	25

賃上げの状況について

③ 【質問I】質問Gで選択肢1～2と回答した場合、正社員の賃上げを行う理由について

最も多かった回答は「2)人材確保・定着やモチベーション向上のため」であり、4割強であった。2番目に多かったのが「9)物価が上昇し、社員の可処分所得が減少しているため」で18%、その次が「3)最低賃金が引き上げられたため」で1割強であった。最低賃金の上昇に対応するための賃上げは2割弱に留まり、大半の事業者は社員のやる気や人材確保のために賃上げを行っていることが分かる。

業種別では、パート・アルバイトが多いと思われる製造業と飲食業・サービス業では最低賃金への対応のための賃上げが比較的多い。

	製造業 (n=144)	建設業 (n=104)	小売業・卸売業 (n=74)	飲食業・サービス業 (n=241)
1)主要な商品・サービスに一定の価格転嫁が行えたため	15	10	3	22
2)人材確保・定着やモチベーション向上のため	76	52	25	101
3)最低賃金が引き上げられたため	30	9	11	44
4)新卒採用者の初任給や非正規社員の給与を引き上げたため(初任給が既存社員の給与を上回ってしまう等)	9	3	4	14
5)時間外労働の削減により手取り額が減少しているため	5	1	0	6
6)社会保険料の増加により手取り額が減少しているため	8	5	3	9
7)他社より低い賃金になっているため	3	2	1	7
8)数年来、賃上げを見送っていたため	0	2	2	3
9)物価が上昇し、社員の可処分所得が減少しているため	40	20	12	36
10)税の優遇措置(所得拡大促進税制)が利用できるため	0	1	1	4
11)その他	1	1	0	3

賃上げの状況について

④【質問J】質問Gで選択肢3～5と回答した場合、社員の賃上げを見送る(予定含む)もしくは未定とする理由について

最も多かった回答は「2)今後の経営環境・経済状況が不透明なため」であり、1/3であった。2番目に多かったのが「4)業績の改善がみられないため(見込み含む)」で22%、その次が「4)社会保険料の増加により会社負担が増えているため」で13%であった。業績や景況の改善が見通せないため見送るという事業者が半分程度を占めた。

業種別では、飲食業・サービス業では、景況不安を理由している割合が比較的多く、他社と同水準となっているためという回答も多い。

	製造業 (n=144)	建設業 (n=104)	小売業・卸売業 (n=74)	飲食業・サービス業 (n=241)
1)エネルギー・原材料価格等の高騰分を十分に価格転嫁できず収益が圧迫されているため	12	7	7	13
2)今後の経営環境・経済状況が不透明なため	27	19	17	48
3)業績の改善がみられないため(見込み含む)	22	14	15	28
4)社会保険料の増加により会社負担が増えているため	10	12	7	14
5)すでに他社と同水準(もしくはそれ以上)の賃金になっているため	2	8	1	16
6)増員(予定を含む)による総人件費の増加を抑えるため	3	0	1	3
7)新商品開発や販路開拓、設備投資等を優先するため	3	1	2	2
8)非正規社員の賃金(時給等)を引き上げる一方で、総人件費の増加を抑えるため	2	0	1	0
9)研修や福利厚生の充実を優先させるため	0	0	1	4
10)その他	2	3	5	6

(2) 全国の状況との比較

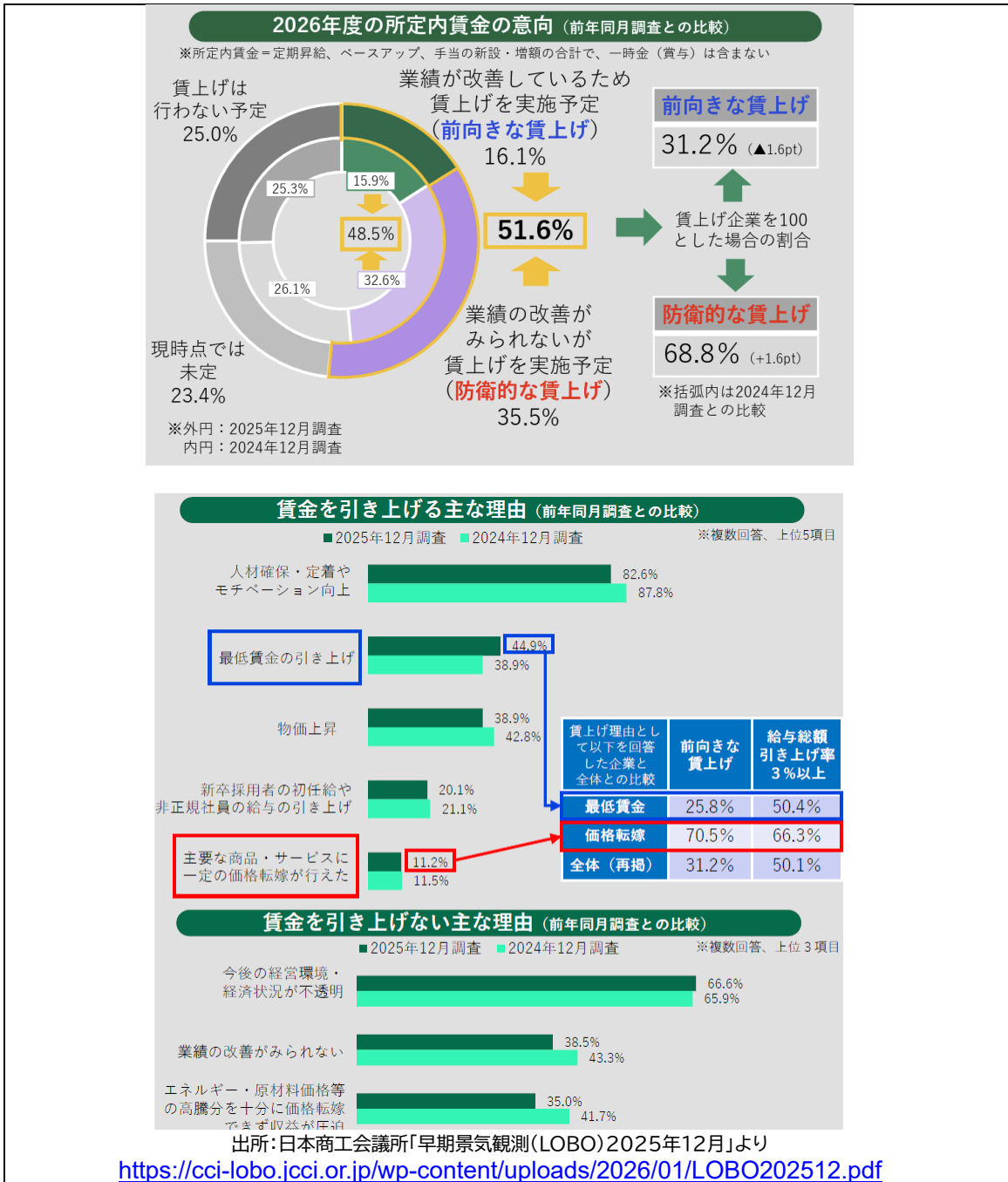
日本商工会議所が2025年12月に行った調査(2026年度の賃金(正社員)の意向)によると、今年度(2026年度)に賃上げを行う計画とした事業者の割合は51.6%であった。そのうち16.1%が業績改善に伴う前向きな賃上げで、35.5%は改善しない中での防衛的な賃上げであった。賃上げを行わない予定とした事業者は25%であり、過半は何らかの賃上げを予定している。

賃上げを行うとした企業の賃上げの理由としては、人材確保やモチベーション向上のためとした事業者が8割超で、最低賃金の引き上げに伴うとした事業者は45%程度であった。

賃上げを行わないとした理由では、景況が不透明とした事業者が66%、業績改善が見通せないとした事業者が48%であった。コスト上昇の価格転嫁ができないためとした事業者も35%を占めた。

当市と比べると、引き上げ理由で最低賃金を挙げる事業者は当市のほうが少ないようであった。賃上げをしない理由では、当市よりも全国の方がコスト上昇による価格転嫁の困難さを挙げた事業者が多かったようである。

賃上げの状況について



賃上げの状況について

(3) 賃上げに役立つ支援策について

国では、賃上げに取り組む中小事業者のために各種の支援策を実施しています。

① 中小企業向け賃上げ税制

- ・雇用者全体の給与等支給額の増加額の最大45%を法人税(個人事業主は所得税)から税額控除できる制度。
- ・雇用者全体の給与等支給額を前年度比で1.5%以上増加させた場合は15%税額控除、2.5%以上増加させた場合は30%税額控除できる。
- ・給与等支給額を前年度から更に5%以上増加させた場合は税額控除率を10%上乘せ。
- ・「くるみん」「えるぼし二段階目以上」の場合は、更に控除率を5%上乘せ。

中小企業向け	適用対象：青色申告書を提出する中小企業者等（資本金1億円以下の法人、農業協同組合等）又は従業員数1,000人以下の個人事業主			
	全雇用者の 給与等支給額（前年度比）	税額控除率※1	+	前年度比+5% ⇒ 税額控除率を 10%上乘せ
	+1.5%	15%		
+2.5%	30%			
中小企業は、賃上げを実施した年度に控除しきれなかった金額の5年間の繰越しが可能※6（新設） 中小企業は、要件を満たせば、大・中堅企業向けの制度を活用することが可能。				

詳しくはこちら(経済産業省)↓

<https://www.chusho.meti.go.jp/zaimu/zeisei/syotokukakudai.html>

② 経済産業省関係の補助金における優遇措置

経済産業省の各種補助金では、賃上げを促すために以下のような優遇措置が設定されている。

支援措置	優遇措置	実施期限
ものづくり・商業・サービス 生産性向上促進 補助金	通常 補助上限:最大2,500万円、補助率1/2(小規模事業者は2/3) ・大幅な賃上げに係る補助上限額引上げの特例→一定の賃上げで上限額を最大1,000万円引上げ ・最低賃金引上に係わる補助率引き上げの特例→補助率1/2を2/3に引上げ。	第23回公募 令和8年5月8日 応募〆切。 https://portal.monodukuri-hojo.jp/index.html
小規模事業者持続化補助金	通常枠 補助上限:最大50万円、補助率2/3 ・賃金引上げ特例において、上限額をが+150万円上乘せされる。(事業場内最低賃金を+50円以上とした場合)	第19回公募 令和8年4月30日 応募〆切。 https://r6.jizokukahojokin.info/
デジタル化・IT導入補助金2026	通常枠 補助上限:最大450万円、補助率2/3以内 ・3ヶ月以上地域別最低賃金+50円以内で雇用している従業員が全従業員の30%以上であることを示した場合の補助率は、2/3以内に拡大。	第1次〆切 令和7年5月12日 第2次〆切 令和7年6月15日 https://it-shien.smrj.go.jp/

賃上げの状況について

③ 厚生労働省の助成金

厚生労働省では、賃上げを促すために以下のような助成金を提供しています。概要は、「賃上げ」支援助成金パッケージ | 厚生労働省」をご覧ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001555737.pdf>

主要な助成金は以下になります。

支援措置	優遇措置	実施期限
業務改善助成金	事業場内最低賃金の引上を行った場合、設備投資の費用の一部を助成(従業員30人未満の場合) ・助成額 +30円で上限130万円 +45円で上限180万円 +60円で上限300万円 +90円で上限600万円	令和8年度分はまもなく応募開始予定、随時受付。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/03.html
キャリアアップ助成金(賃金規程等改訂コース)	非正規雇用労働者の基本給の賃金規程等を3%以上増額改定した場合。 ・助成額 3-4%の場合 4万円 4-5%の場合 5万円 5-6%の場合 6.5万円 6%以上の場合 7万円	令和8年度分はまもなく応募開始予定、随時受付。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

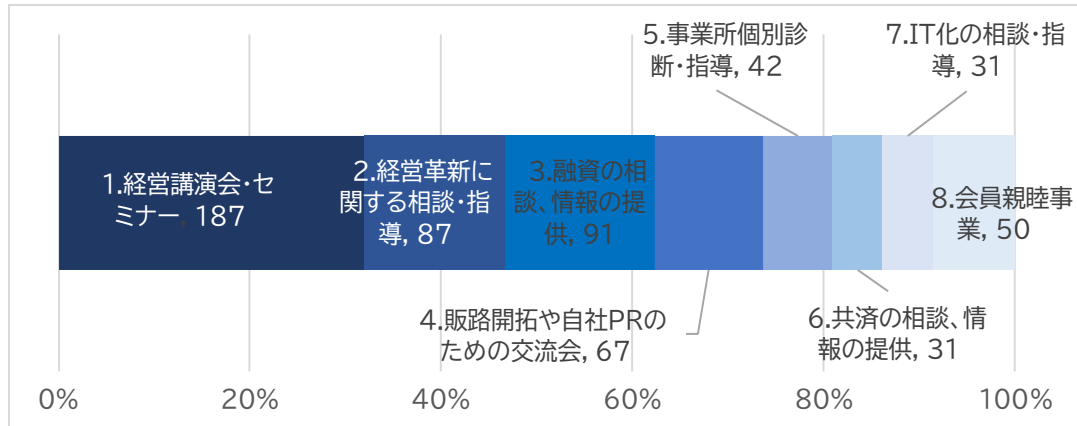
④ 神奈川県補助金

経済産業省の各種補助金では、賃上げを促すために以下のような優遇措置が設定されています。

支援措置	優遇措置	実施期限
中小企業生産性向上促進事業費補助金	生産性向上や業務プロセスの改善、人手不足の解消に資する設備の導入等に活用できる。 通常 補助上限:最大500万円、補助率1/2(小規模事業者は2/3) ・申請用兼として、付加価値額を年率平均1.5%(3年で4.5%)以上増加させる計画であること、給与支給総額を増加させること、がある。	6月公募 令和8年6月30日 7月公募 令和8年7月31日 8月公募 令和8年8月31日に応募〆切。 https://www.pref.kanagawa.jp/docs/m2w/shokibo_digital/r8.html#chirashi

参考調査

相模原商工会議所がセミナーや事業を開催する場合、活用したい事業について
(n=563、3つまで回答)



以上