

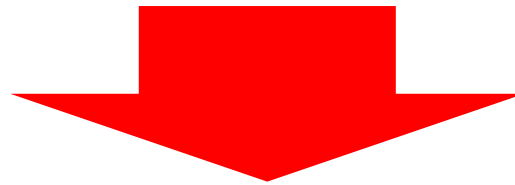
賃上げに向けた社会的意識の変革と 持続可能な基盤づくり

Two horizontal bars are positioned below the title. The top bar is blue and the bottom bar is yellow, both spanning most of the width of the slide.

施策の具体的な方向性

大前提

企業は利益を求める存在であり、その行動原理は（規制などに従う場合を除き）最終的には利益につながることを目指す存在。



施策方針

大手企業がその下請けである中小企業等に対し、最終製品価格・販売価格との関係で適正な人件費を支払うことが、大手企業において利益につながる、仕組み・環境作りを国が先導して行う。

具体策（間接的に企業の利益となる仕組み・環境作り）

<間接的に企業の利益となる仕組み>


国において、「賃上げに向けたガイドライン（仮）」を作成し、ガイドラインを遵守する企業を、「賃上げ貢献企業（仮）」として認定し、**毎年度、公表**を行う。

～ガイドラインの具体的な中身（例）～

- ・ 業界、労務内容ごとの最低賃金（時間あたり）の目安の設定
- ・ 最終成果物、製品の売り上げとの関係で、適正な利益の還元割合の提示
- ・ 事後の売上に基づく下請け企業に対する利益還元特約（請負元と請負先の利益の共有の仕組み）の設定の推奨
- ・ 企業全体における正社員推奨率の設定 等

～認定企業への優遇策（例）～


- ・ 人材確保の支援（リクルーター費用の一部補助、求人サイト運営企業と国との共同での賃上げ認定企業の特集ページの設定等）
- ・ 正社員推奨率を超えた場合の補助金の支給
- ・ 企画競争入札における更なる加点

 こうした取り組みを実施することで、**賃上げを行う企業が社会的に評価される雰囲気**を国が率先して作り出し、「賃上げ認定企業として公表されること」＝「**企業イメージの向上**」という認識を社会に浸透させ、各企業において賃上げを行うことが企業にとって利益となる環境を作り出す。


具体策（直接的に企業の利益となる仕組み・環境作り）

<直接的に企業の利益となる仕組み>

- ①国と企業との契約について、性質上において複数年度になじむ性質の業務については、複数年度契約を原則化

 複数年度契約となることで、企業の基盤が安定化するとともに、事業継続の見通しが立つことから、雇用者における雇用の安定、ひいては賃金の向上につながる。

- ②賃上げに向けて積極的な取り組みを行う企業（例：賃上げ貢献企業（仮）をはじめ、価格転嫁などの専門部署を配置するなど、適正な価格転嫁に向けた取組みを実施している企業）について、企画競争入札において更なる加点を実施

 国の事業において賃上げを率先して行う企業を優遇することで、企業にとって賃上げをすることが直接的な利益となり、賃上げへの動機づけとなる。

また、国の事業において、賃上げを率先して実施する企業が優遇される仕組みを強化・新規導入することで、賃上げをすること（下請けとなる企業にも利益を還元すること）が社会的に当然であり、そうすべきであるという社会の雰囲気づくりにつながる。

施策(アイデア)名： 給与体系の見える化へ！ 職業別・企業別モデル賃金を公表！

① 施策(アイデア)の概要

【給与体系の見える化へ！ 職業別・企業別モデル賃金を公開！】

- 初任給に始まり、定年退職までの勤続年数に応じた昇給のモデルケース等を含めた職業別・企業別のモデル賃金の公表を促進する。
- また、外部に公表した企業に対しては、政府又は各自治体において、人事労務関連の補助金や税制優遇などの措置を検討する。
 - 公開することで、待遇改善(賃金引き上げ)はもちろんのこと、企業側においては、一定の時期ごとに各自治体へ報告する義務が生じることから、更なる賃上げに繋がることが期待される。
 - また、労働者側においても、求職者のみならず従業員も含め、現職の企業と他社とを比較して能力に見合った給与水準かを比較検討でき、就職先・転職先を選ぶ際の情報の1つになりうるため、雇用流動性に資する。
 - 直近においても、政府が都道府県に対し、保育園ごとに保育士のモデル賃金を公開するよう求める動きあり。
- 公表頻度は毎年度とし、企業のホームページをはじめとする媒体もしくは各自治体へのデータベース登録により、随時一般的に閲覧が可能とするスキームを構築する。

② 上記の発想に至った背景、問題意識など

- 雇用流動性の低さと、日本の生産性の国際的な劣位との関係は永らく観察され、流動性の改善と給与及び昇給の適正化はペアで検討すべきである。
 - ・ 日本の勤続年数及び転職経験率を見ても、諸外国と比して雇用流動性の低さがうかがえる【参考1、2】。また、日本の一人当たり労働生産性は、OECD加盟38カ国の中で見ると31位であり、低いことが分かる【参考3】。
 - ・ 五月女良平・高橋正子(2013)が、雇用システムの情報開示が進んでいる企業ほど生産性が高い傾向にあり、中でも労働環境に係る情報開示を行っている企業ほど生産性が高く、企業内の雇用システムの実態を改善するには、特に賃金・報酬項目を積極的に活用するべきと述べるなど多くの先行研究がある。
- 従来の低賃金と長時間労働による「惰性で仕事をこなす」慣行は経営側の低収益案件の継続受注の温床と疑われ、打開が必要である。
- 生産性の低いセクターからより高いセクターへの人材移動を促進させることにより、生産性が改善しマクロ経済の適正成長への寄与が期待される。
- 近年、世界の諸外国では、給与情報の透明化(企業が現在の従業員の給与に関する情報を開示し、求人情報に賃金や給与のデータを含めること)の動きが活発化している【参考4】。
 - ・ 雇用流動性・生産性が高い米国では、ニューヨーク州をはじめとする各州において、給与(賃金)の透明化に関する法制化(pay-transparency law)が進められており、賃金交渉の権利を雇用者から被雇用者や求職者に移すとともに、公平な賃金制度の導入への雇用者の責任を強めるといわれている。Cullten(2024)の研究によれば、給与の透明化に外部性が存在し、ミクロとマクロの双方で生産性向上を促す効果が期待できる。

【参考1】性別・年齢階級別勤続年数

日本の勤続年数は、世界の諸外国と比較してもかなり長く労働市場（雇用）の流動性が低いことが分かる。

	計	男	女	15～24	25～54	55～64	65歳～	年齢階級
日本 1)	11.9	13.4	9.3	2.0	11.3	19.1	16.5	JPN
アメリカ 2)	4.1	4.3	3.9	1.2	4.9	9.9	10.3	USA
イギリス	8.1	8.2	7.9	1.7	7.5	13.9	11.1	UK
ドイツ	10.8	11.1	10.4	1.9	9.3	19.5	13.7	DEU
フランス	11.0	10.8	11.2	1.3	10.0	21.1	17.0	FRA
イタリア	12.4	12.4	12.3	1.6	10.6	21.3	22.3	ITA
オランダ	9.4	10.0	8.7	1.6	8.5	18.9	18.7	NLD
ベルギー	10.9	10.8	11.1	1.5	9.5	21.4	15.2	BEL
デンマーク	7.2	7.4	7.1	1.5	6.2	14.0	16.9	DNK
スウェーデン	8.3	8.2	8.5	1.2	6.9	16.6	16.3	SWE
フィンランド	8.8	8.7	8.9	1.1	7.4	17.9	13.1	FIN
ノルウェー	8.6	8.7	8.5	1.8	7.3	16.9	19.9	NOR
スペイン	10.5	10.7	10.3	1.2	9.0	20.1	20.7	ESP
韓国	6.0	7.0	4.8	0.8	6.3	8.1	3.3	KOR
	Total	Male	Female	15-24	25-54	55-64	65+	Age group

出典：日本：厚生労働省（2021.5）「2020年賃金構造基本統計調査」

アメリカ：労働省（2020.9）*Employee Tenure in 2020*

その他：OECD (<https://stats.oecd.org/>) "Employment by job tenure intervals" 2021年11月現在

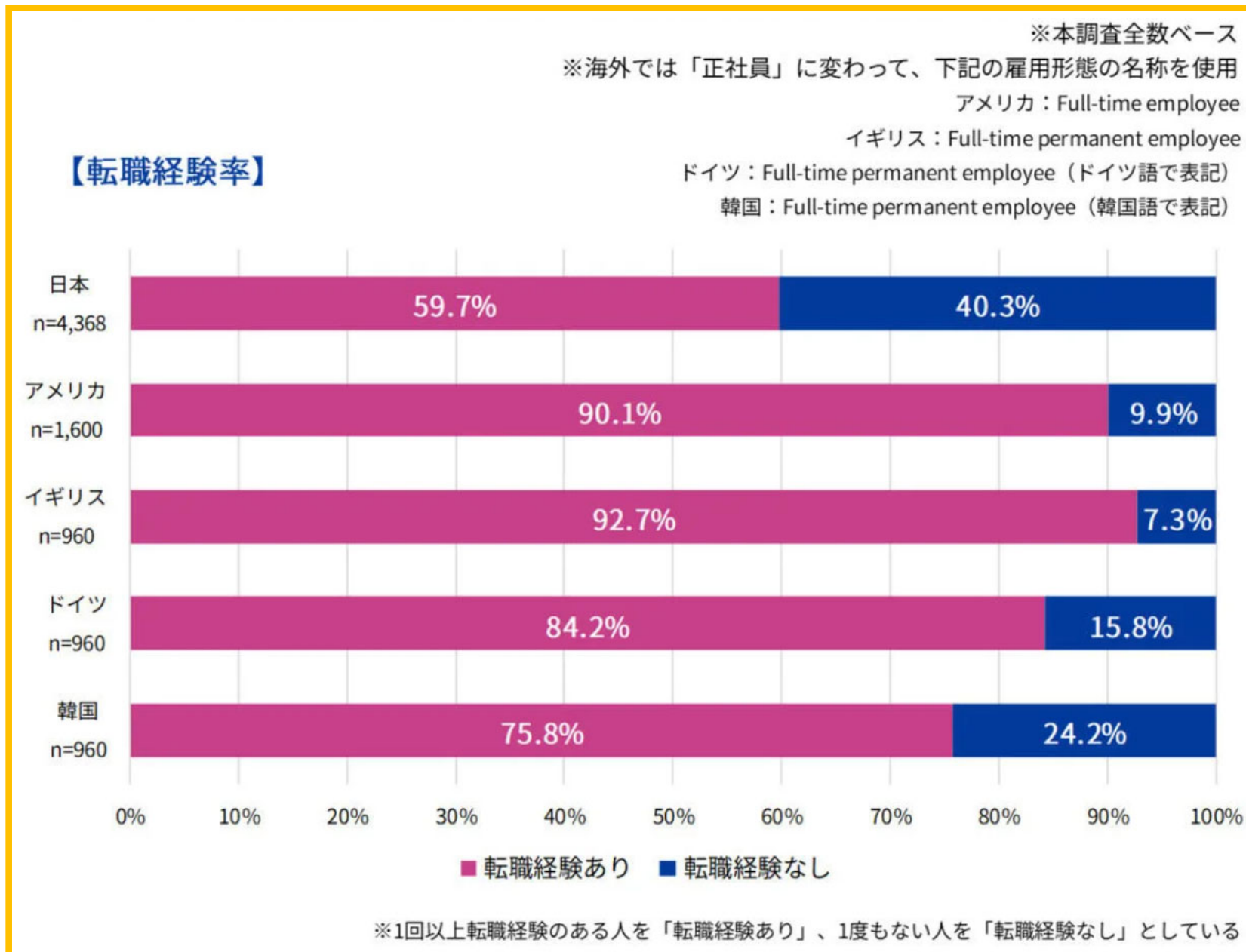
注：アメリカは中位数、その他の国は平均年数。

1) 常用労働者のうち、短時間労働者を除く。民営事業所が対象。2020年6月末現在。

2) 2020年1月現在。年齢階級別15～24歳の欄は16～24歳が対象。

【参考2】正社員の転職経験率

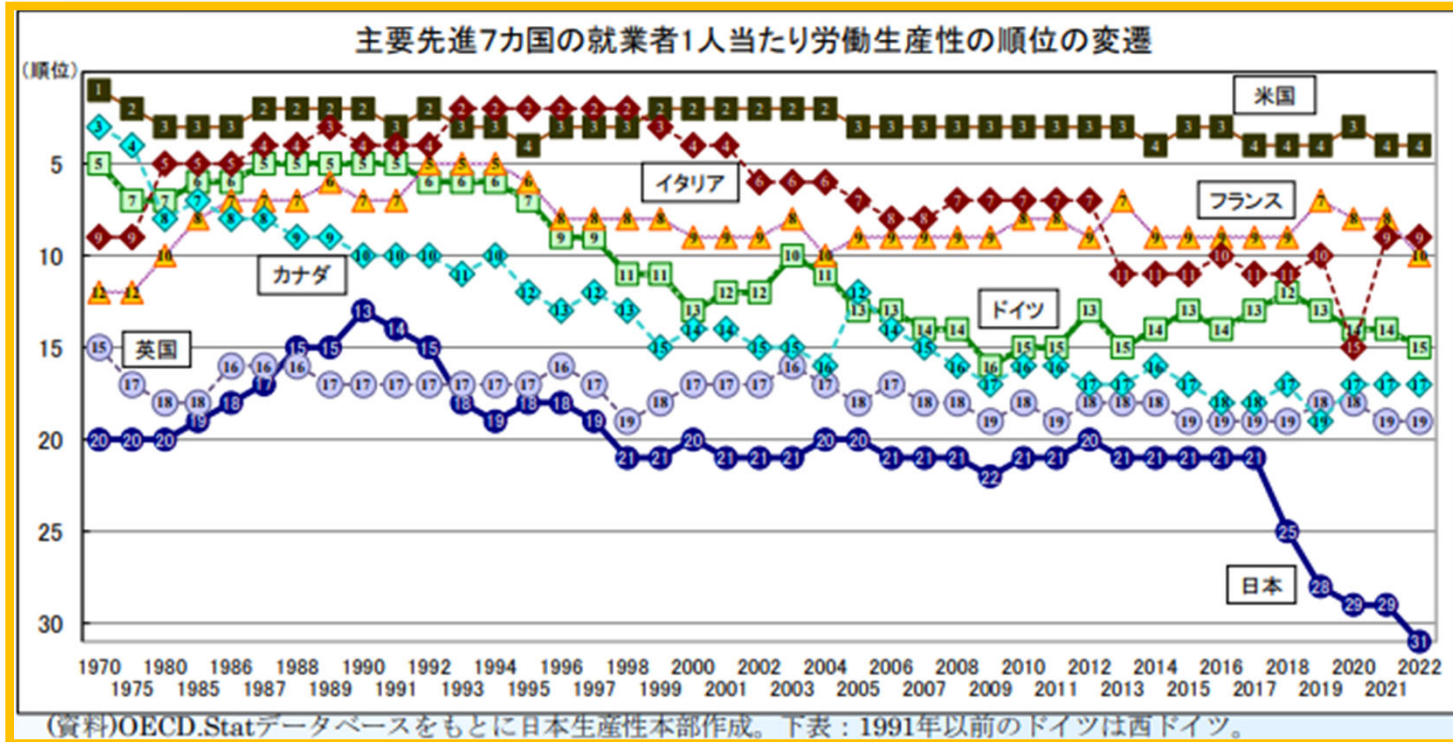
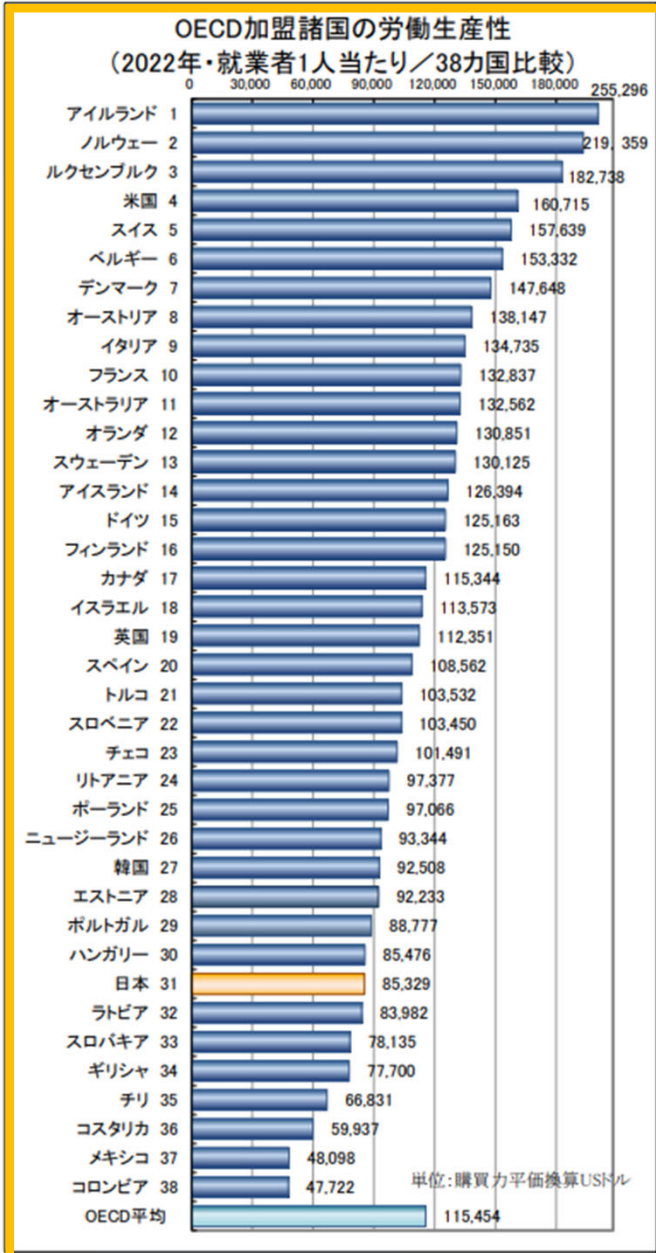
日本の正社員の転職経験率は、世界の諸外国と比較しても少なく労働市場（雇用）の流動性が低いことが分かる。



出典：Indeed Japan実施
 「転職に関する5カ国(日・米・英・独・韓)比較調査」

【参考3】国際的にみた日本の一人当たり労働生産性

日本の一人当たり労働生産性は、OECD加盟38カ国の中でみると31位。1970年以降、主要先進国のなかで最も低い順位になっている。

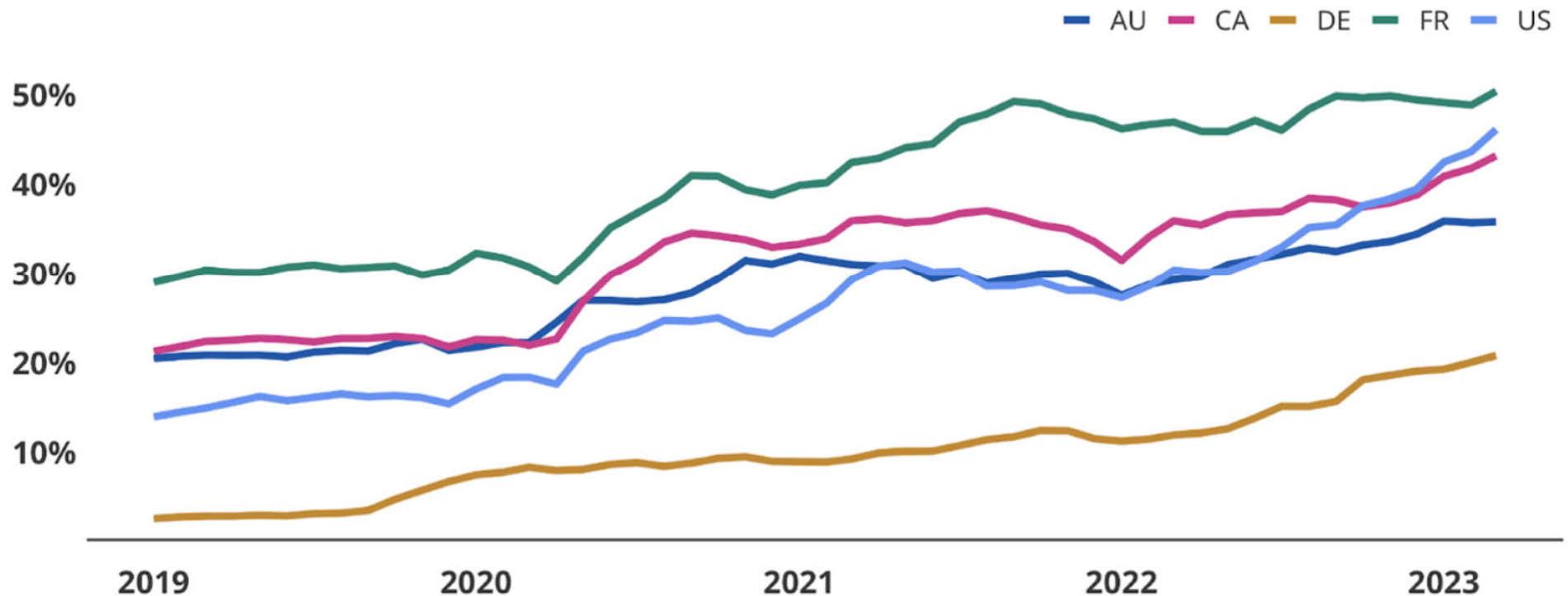


【参考4】給与の透明性について

給与の透明性について、米国をはじめとする各国で、近年着実に向上している。

Pay transparency is rising in many countries

Share of job postings advertising salary (%), Jan 2019 to Mar 2023



Source: Indeed

indeed

施策(アイデア)名: 給与体系の見える化へ! 職業別・企業別モデル賃金を公開!

【参考文献等】

- ・五月女良平・高橋正子(2013)「日本企業の雇用システムに関する情報開示と生産性パフォーマンスの関連性の研究」, https://www.jstage.jst.go.jp/article/proceedingsissj/9/0/9_e2-2/_pdf/char/ja
- ・Cullen, Zoë. 2024. "Is Pay Transparency Good?" Journal of Economic Perspectives, vol.38 no.1,153-180. , <https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jep.38.1.153>
- ・公益財団法人 日本生産性本部(2023)「労働生産性の国際比較2023 概要」, <https://www.jpcc-net.jp/research/assets/pdf/summary2023.pdf>
- ・世界経済フォーラム(2023)「給与の透明化は、職場における賃金格差解消の一助となるか」, <https://jp.weforum.org/agenda/2023/05/jp-how-pay-transparency-help-close-wage-gaps-in-workplace/>
- ・独立行政法人労働政策研究・研修機構(2022)「データブック国際労働比較2022」, <https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/databook/2022/index.html>
- ・独立行政法人労働政策研究・研修機構(2022)「ニューヨーク市、求人時の給与情報開示を義務化へー賃金格差の是正めざす」, https://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2022/06/usa_01.html
- ・NEW YORK STATE(2023)「Pay Transparency」, <https://dol.ny.gov/pay-transparency>
- ・マイナビニュース(2023)「日本の転職経験率、5カ国中最下位 - 米・英は9割超え、日本は?」, <https://news.mynavi.jp/article/20230704-2714721/>
- ・読売新聞オンライン(2024)「保育士のモデル賃金公開、待遇改善へ「見える化」...給与低く人手不足が深刻化」, <https://www.yomiuri.co.jp/national/20240202-OYT1T50109/>

1. 政策アイデア名：

中小企業経営者による自主的な賃上げ宣言と政府による賃上げ実現企業としての認定を通じた地域社会における中小企業間の健全な賃上げ競争の促進

2. 概要：

- ① 一定以上の賃上げを従業員に対して行うことを目指す中小企業の経営者が、自主的に賃上げの実施を宣言する。宣言を行った中小企業は、政府から「賃上げ宣言企業（仮称）」といった記載のあるポスターやロゴを交付され、事業所や事務所に貼り出す。これにより、取引先や消費者、求職者に、その中小企業の経営姿勢を広く知らせることで、価格交渉、消費者理解の一助としてもらう。
- ② 宣言を行った中小企業は、半年あるいは1年といった一定期間経過後に賃上げの実態を政府に報告し、一定以上の賃上げが確認された場合、「賃上げ実現企業（仮称）」との認定を受けることができる。認定された中小企業は、新たにポスターやロゴを交付されるとともに、所在する自治体のホームページ等でその名称が公表されることで、従業員の生活に配慮した優良企業として、地域社会での評価を高め、人材獲得の面で競争力を高めることができる。
- ③ 上記②の公表の仕組みを通じて、各地域社会において人材獲得をめぐる中小企業間での健全な賃上げ競争が起こることを期待。さらに、全国的に見ても、特に顕著な賃上げを実現した中小企業については、担当大臣から表彰等を授与するとともに、好事例として全国的に広く横展開する。

施策(アイデア)名：全国統一最低賃金制度(東京一極からの収斂進化)による、現実・期待所得の向上

1. 施策(アイデア)の概要

【全国統一の最低賃金制度を導入(~2030年半ば)】

- ①「特定有人国境離島地域」(以下「離島」)は、経済社会的には全国平均よりも20年程先行(既に高齢者も減少する段階)⇒超人手不足
- ②また、どの離島も内地の県庁所在地と同じ最低賃金(ex. 新宿区と八丈島)であり、失業は問題になっていないことから、全国的にも我が国の労働力は女性も高齢者も供給の限界が近づき、離島と同様、賃金・物価は下がらない構造になるのは時間の問題
- ③産業別「最賃近傍雇用者」(地域別最低賃金額×1.1倍の賃金の雇用者)を見ると、宿泊・飲食業、卸売・小売業等への波及効果が高い
- ④また、総理は2030年半ばに最低賃金を1,500円(全国加重平均)にすると明言、厚生労働省も既に最賃の目安額を4段階から3段階に整理しており、更により加速化を進める(仮に今後東京都で毎年3%増とすると2034年に1500円を超え、この場合、最も低い岩手県は毎年5.1%増となる)。観光等による地域間交流が盛んになる中で、全国隔々労働力供給できる体制づくりが求められていると史料。都道府県をまたぐ移動に国民の抵抗がなくなっている現状にあって、国交・農水ほか関係省庁が取り組む交流連携支援策との連携を深めつつ取り組むことで、全国統一の最低賃金制度の導入は、東京への一極集中を回避できるとともに、安定した労働力供給の後押しとなることも期待できる。
- ⑤以上により、今後10年間に渡って、サービス業を中心とする賃金の上昇を契機とする現実の物価上昇、加えて将来の物価上昇期待も形成されること(に加えて、間接的に市場を通じたゾンビ企業の退出を促進し、生産性上昇による実質からの名目の所得増)を図る。

2. 上記の発想に至った背景、問題意識など

- ①「有人国境離島法」は、我が国の領海やEEZ等の保全活動の拠点と維持のため島民に住み続けてもらうことを目的とする【参考1、2】。離島に関する統計は全国に比べて少ないが、周辺部で逆に比較対象として示唆に富み、原始的な構造を把握しやすい。例えば佐渡市他では高齢者も減少するステージに入っていることや、最低賃金制度の矛盾点、人手不足の現実、インフラの状況等々、離島は我が国経済社会の将来を移す鏡である。
- ②特定有人国境離島地域の1つである東京都八丈島(町)はコンビニエンスストアもない人口七千人余りの町で平均所得は約328.8万円だが、都庁のある新宿区は約599.1万円、同じ東京都である港区は約1,471.3万円である【参考3】にもかかわらず、最低賃金は港区と同じ1,113円(R5)【参考4】。また、一般的にも最低賃金(上昇)が雇用に与える影響(就業者減)は少ないと言われており、有効求人倍率(R4年度)では、離島管轄平均(1.45)が全国平均(1.31)より高い【参考5】。
- ③産業別「最賃近傍雇用者」については厚生労働省【参考6】を参照。また、務川慧・川畑良樹・上野有子(2020)は、雇用については、全体として明確な負の影響はみられず、最低賃金近傍で働く労働者の割合が多い業種や地方では正の影響もみられ、近年の日本の中長期的データを踏まえると、最低賃金引き上げは必ずしも雇用削減につながるものではないとの実証分析も多い。
- ④令和5年8月31日「新しい資本主義実現会議」にて表明【参考7】。東京都と岩手県の試算は【参考8】。なお、英は「全国最低賃金」(National Minimum Wage)、仏は「全産業一律スライド制最低賃金」(SMIC)にて実施済み。
- ⑤離島が超高齢化しているのと同様に経営者も高齢化しているため、事業の新陳代謝が難しい。また、五島や佐渡のように島外からの新規事業者が多く、人材確保のためには内地の本社と同じ給与体系にすることが望ましいが、離島の「ノルム」に配慮し、離島レベルの賃金にしているということは聞いている。

有人国境離島法(平成28年4月成立(議員立法)平成29年4月施行)関連施策【参考1】

我が国の領海等の保全を図る観点から、**有人国境離島地域の保全**と**特定有人国境離島地域に係る地域社会の維持**を推進

◆ **有人国境離島地域**は、自然的・経済的・社会的観点から一体をなすと認められる二以上の離島で構成される地域(当該離島のうちに領海基線を有する離島があるものに限る。)内の現に日本国民が居住する離島で構成される地域等。

◆ **特定有人国境離島地域**は、有人国境離島地域のうち、継続的な居住が可能となる環境の整備を図ることがその地域社会を維持する上で特に必要と認められる地域。



国土交通省国土地理院の地図を基に総合海洋政策推進事務局が作成

保全に関する施策

(有人国境離島地域)

- ① **国の行政機関の施設の設置**
 - ・戦略的海上保安体制構築、自衛隊部隊の増強等
- ② **国による土地の買取り等**
 - ・国の行政機関の施設の設置等に必要な土地の買取り等
- ③ **港湾等の整備**
 - ・活動拠点としての機能を維持する上で重要な港湾、漁港、空港及び道路の整備
- ④ **外国船舶による不法入国等の違法行為の防止**
 - ・戦略的海上保安体制構築
 - ・自衛隊の装備品の能力向上等
 - ・漁業者と協力し外国漁船の違法操業への監視等
- ⑤ **広域の見地からの連携**
 - ・災害等を想定し、本土も含めた関係機関が連携した訓練の実施

地域社会の維持に関する施策

(特定有人国境離島地域)

- ① **航路・航空路運賃の低廉化**
 - ・住民運賃の低廉化
- ② **物資の費用の負担の軽減**
 - ・農水産品等の出荷等に係る輸送コストの低廉化
 - ・ガソリン流通コストの低減
- ③ **雇用機会の拡充**
 - ・創業・事業拡大の促進
 - ・滞在型観光の促進
 - ・農林水産業の再生
- ④ **安定的な漁業経営の確保**
 - ・漁業者等が行う外国漁船の調査・監視



☆ 国による財政上の措置

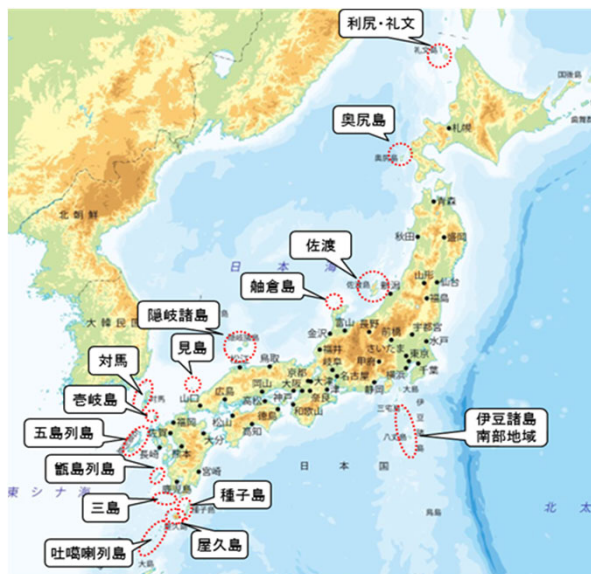
特定有人国境離島地域社会維持推進交付金等及び関係府省庁所管予算により地域社会の維持を推進

特定有人国境離島地域社会維持推進交付金（内閣府総合海洋政策推進事務局）

令和6年度当初予算額 **50.0億円**（令和5年度予算額 50.0億円）

事業概要・目的

- 特定有人国境離島地域の地域社会の維持を推進するため、特定有人国境離島地域を有する8都道県や関係市町村等が実施する運賃低廉化、物資の費用負担の軽減、雇用機会の拡充等に必要な経費の一部を補助します。



国土交通省国土地理院の地図を基に総合海洋政策推進事務局が作成

特定有人国境離島地域

15地域・71島
（8都道県・29市町村）

人口 244,998人
（令和2年国勢調査）

※特定有人国境離島地域を有する8都道県
北海道、東京都、新潟県、石川県、島根県、山口県、長崎県、鹿児島県

事業イメージ・具体例

① 運賃低廉化

- ・離島住民向けの航路・航空路運賃の低廉化

② 物資の費用負担の軽減

- ・農水産物（生鮮品）全般の移出、原材料等（飼料等）の移入

③ 雇用機会の拡充

- ・民間事業者等による創業・事業拡大のための設備投資、運転資金を支援

→民間事業者等によるさらなる雇用機会の拡充を後押しするため、新規に雇用する従業員の住宅確保についても、令和5年度一次補正予算より支援対象に追加し、雇用確保を一層促進する

- ・本土の人材とのマッチング等を目的としたツアーに係る経費を支援

④ 滞在型観光の促進

- ・「もう一泊」してもらうための旅行商品等の造成、宣伝、販売促進等に係る経費を支援

資金の流れ



期待される効果

特定有人国境離島地域において、

- ・人口減が抑制（社会減が法施行前の水準と比較して改善）
- ・新規雇用者数が増加（令和4年度末までに2,014人の雇用を創出）
- ・観光客等交流人口が拡大（各地域の観光関連指標が改善）

【参考3】東京都における平均所得

平均所得について、市町村民税で見ると、東京都八丈町では約328.8万円であり、都庁のある東京都新宿区は約599.1万円、同じ東京都である港区は約1,471.3万円である。

年度	都道府県名	団体名	市町村民税・ 道府県民税 別	所得割の 納税義務 者数(A) 人	課税対象所得 (B) 千円	B/A 千円
2022	東京都	港区	市町村民税	146,093	2,149,577,752	14,713.8
2022	東京都	港区	道府県民税	146,046	2,149,646,518	14,719.0
2022	東京都	新宿区	市町村民税	189,283	1,133,909,787	5,990.6
2022	東京都	新宿区	道府県民税	189,202	1,133,805,123	5,992.6
2022	東京都	八丈町	市町村民税	3,141	10,327,033	3,287.8
2022	東京都	八丈町	道府県民税	3,138	10,324,379	3,290.1

(出典)総務省「市町村税課税状況等の調」

【参考4】都道府県別の最低賃金(2023年度)

都道府県名	目 安 額 ラ ン ク	引上げ額 【円】	改定額 【円】	目安 差額	発効予定 年月日
佐賀	C 39	47	900 (853)	+8	2023年 10月14日
島根	B 40	47	904 (857)	+7	2023年 10月6日
山形	C 39	46	900 (854)	+7	2023年 10月14日
鳥取	C 39	46	900 (854)	+7	2023年 10月5日
青森	C 39	45	898 (853)	+6	2023年 10月7日
長崎	C 39	45	898 (853)	+6	2023年 10月13日
熊本	C 39	45	898 (853)	+6	2023年 10月8日
大分	C 39	45	899 (854)	+6	2023年 10月6日
秋田	C 39	44	897 (853)	+5	2023年 10月1日
高知	C 39	44	897 (853)	+5	2023年 10月8日
宮崎	C 39	44	897 (853)	+5	2023年 10月6日
鹿児島	C 39	44	897 (853)	+5	2023年 10月6日
愛媛	B 40	44	897 (853)	+4	2023年 10月6日
沖縄	C 39	43	896 (853)	+4	2023年 10月8日
福井	B 40	43	931 (888)	+3	2023年 10月1日
福島	B 40	42	900 (858)	+2	2023年 10月1日

都道府県名	目 安 額 ラ ン ク	引上げ額 【円】	改定額 【円】	目安 差額	発効予定 年月日
茨城	B 40	42	953 (911)	+2	2023年 10月1日
石川	B 40	42	933 (891)	+2	2023年 10月8日
千葉	A 41	42	1026 (984)	+1	2023年 10月1日
埼玉	A 41	41	1028 (987)		2023年 10月1日
東京	A 41	41	1113 (1072)		2023年 10月1日
神奈川	A 41	41	1112 (1071)		2023年 10月1日
愛知	A 41	41	1027 (986)		2023年 10月1日
大阪	A 41	41	1064 (1023)		2023年 10月1日
栃木	B 40	41	954 (913)	+1	2023年 10月1日
新潟	B 40	41	931 (890)	+1	2023年 10月1日
兵庫	B 40	41	1001 (960)	+1	2023年 10月1日
徳島	B 40	41	896 (855)	+1	2023年 10月1日
福岡	B 40	41	941 (900)	+1	2023年 10月6日
北海道	B 40	40	960 (920)		2023年 10月1日
宮城	B 40	40	923 (883)		2023年 10月1日
群馬	B 40	40	935 (895)		2023年 10月5日

都道府県名	目 安 額 ラ ン ク	引上げ額 【円】	改定額 【円】	目安 差額	発効予定 年月日
富山	B 40	40	948 (908)		2023年 10月1日
山梨	B 40	40	938 (898)		2023年 10月1日
長野	B 40	40	948 (908)		2023年 10月1日
岐阜	B 40	40	950 (910)		2023年 10月1日
静岡	B 40	40	984 (944)		2023年 10月1日
三重	B 40	40	973 (933)		2023年 10月1日
滋賀	B 40	40	967 (927)		2023年 10月1日
京都	B 40	40	1008 (968)		2023年 10月6日
奈良	B 40	40	936 (896)		2023年 10月1日
和歌山	B 40	40	929 (889)		2023年 10月1日
岡山	B 40	40	932 (892)		2023年 10月1日
広島	B 40	40	970 (930)		2023年 10月1日
山口	B 40	40	928 (888)		2023年 10月1日
香川	B 40	40	918 (878)		2023年 10月1日
岩手	C 39	39	893 (854)		2023年 10月4日
全国加重平均		43	1004 (961)		-

(※ 1) 中央最低賃金審議会は各都道府県の経済実態に応じ、全都道府県をABCの3ランクに分けて目安額を示しており、Aとは目安額が41円の6都府県、Bとは目安額が40円の28道府県、Cとは目安額が39円の13県。

(※ 2) 括弧内の数字は改定前の地域別最低賃金額

【参考5】有人国境離島地域における有効求人倍率の動向

平成29年4月の法施行後、特定有人国境離島地域における有効求人倍率は改善。

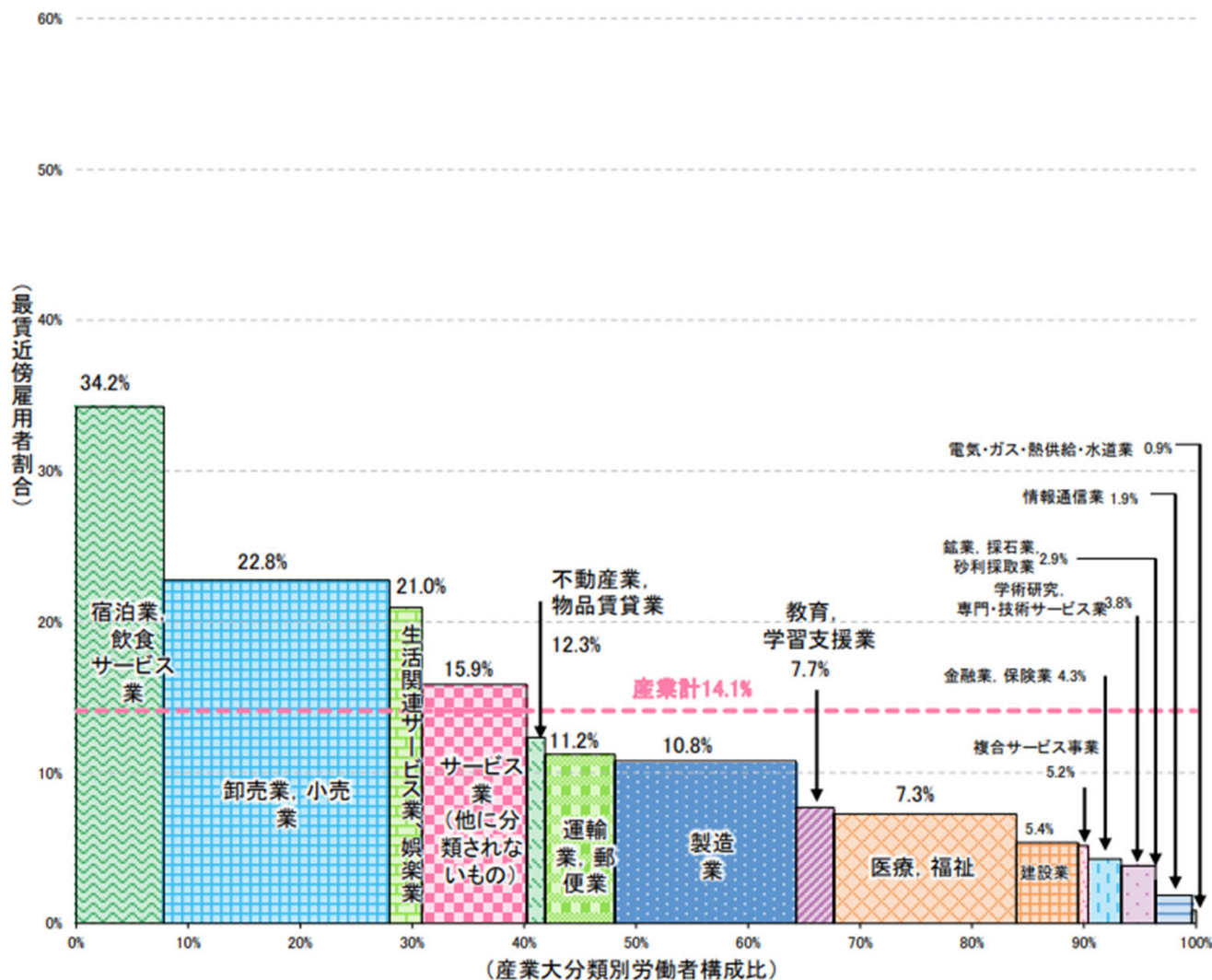
※ は一部離島 (単位:倍)

年度		平成24年度	平成25年度	平成26年度	平成27年度	平成28年度	平成29年度	平成30年度	令和元年度	令和2年度	令和3年度	令和4年度		
団体名	管轄名	有効求人倍率												
北海道	礼文町	稚内	0.68	0.74	0.82	0.92	1.16	1.27	1.39	1.60	1.46	1.63	1.78	
	利尻町													
	利尻富士町													
	奥尻町	江差	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
東京都	三宅村	飯田橋	-	5.07	5.39	5.55	5.48	5.72	7.04	7.64	4.69	4.51	5.23	
	御蔵島村													
	八丈町													
	青ヶ島村													
新潟県	佐渡市	佐渡	0.79	0.90	0.93	0.88	0.88	0.98	1.08	1.26	1.27	1.36	1.31	
石川県	輪島市	輪島※	0.66	0.92	1.03	1.25	1.26	1.40	1.53	1.39	1.17	1.31	1.36	
島根県	隠岐の島町	隠岐の島	0.75	0.95	1.00	1.33	1.50	1.78	2.02	2.20	1.98	2.20	2.04	
	海士町													
	西ノ島町													
	知夫村													
山口県	萩市	萩※	1.01	1.08	1.17	1.36	1.44	1.64	1.68	1.57	1.22	1.43	1.60	
長崎県	対馬市	対馬	0.38	0.68	0.84	0.95	1.00	1.29	1.19	1.11	0.88	1.01	1.28	
	壱岐市	壱岐	0.49	0.61	0.64	0.81	0.97	1.15	1.25	0.99	0.84	1.07	1.06	
	佐世保市	佐世保※	0.70	0.87	0.95	1.17	1.50	1.48	1.53	1.54	1.26	1.32	1.37	
	小値賀町													
		新上五島町	五島	0.57	0.67	0.84	0.84	0.98	1.07	1.44	1.44	0.95	1.23	1.32
		五島市												
	西海市	西海※	0.55	0.63	0.86	1.03	1.25	1.18	1.33	1.30	0.95	1.16	1.41	
鹿児島県	薩摩川内市	川内※	0.62	0.56	0.70	0.75	1.00	1.24	1.23	1.23	1.20	1.41	1.32	
	西之表市	熊毛	0.63	0.76	0.84	0.81	1.00	1.19	1.16	1.16	1.02	1.29	1.60	
	中種子町													
	南種子町													
	屋久島町													
		三島村	鹿児島	0.69	0.77	0.90	1.02	1.12	1.28	1.46	1.53	1.20	1.29	1.38
	十島村													
平均(東京都除く)			0.66	0.78	0.89	1.01	1.16	1.30	1.41	1.41	1.18	1.36	1.45	
平均(一部離島※及び東京都除く)			0.55	0.67	0.76	0.84	0.96	1.11	1.22	1.25	1.07	1.23	1.31	
全国平均			0.82	0.97	1.11	1.23	1.39	1.54	1.62	1.55	1.10	1.16	1.31	

(出典)厚生労働省「一般職業紹介状況」

【参考6】産業別の最賃近傍雇用者割合

宿泊業・飲食サービス業、卸売業・小売業等への波及効果が高い。



(資料出所)厚生労働省「令和2年賃金構造基本統計調査」の調査票情報を厚生労働省労働基準局にて独自集計して作成。

(注)

1. 常用労働者数が10人以上の民営事業所及び常用労働者数が5～9人で企業全体の常用労働者数も5～9人である民営事業所の数値。
2. ここでは、令和2年6月の1時間当たり所定内給与額がその時点で適用されている事業所の所在地の地域別最低賃金額×1.1未満である労働者を「最賃近傍雇用者」と定義し、縦軸の「最賃近傍雇用者割合」は常用労働者のうち最賃近傍雇用者の割合を示している。所定内給与額には、通勤手当、精皆勤手当、家族手当を含む。
3. 横軸の「産業大分類別労働者構成比」は、常用労働者数に占める各区分の常用労働者数の比率を示している。
4. 各区分の長方形の面積は、最賃近傍雇用者のボリューム(産業計の常用労働者に占める比率)を示している。

【参考7】第21回新しい資本主義実現会議(令和5年8月31日)

(岸田内閣総理大臣発言 抜粋)

我が国の実質GDPは、4～6月期の速報値で年率換算6%の成長率となったが、エネルギー・食料品価格が高騰する中で内需主導の経済成長を実現していくためには、賃上げが当たり前となる経済、そして、投資促進が鍵となる。

今年の賃上げ率は3.58%、中小企業に限っても3.23%であり、30年ぶりの高水準となった。また、今年度の最低賃金額は全国加重平均1,004円となり、目標の1,000円超えを達成した。最低賃金については、さらに着実に引上げを行っていく必要がある。引き続き、公労使三者構成の最低賃金審議会で毎年の賃上げ額についてしっかりと御議論をいただき、その積み上げにより、2030年代半ばまでに全国加重平均が1,500円となることを目指していく。

賃金及び最低賃金の安定的な引上げが必要であり、そのためには中小・小規模企業の労務費の円滑な転嫁が必要である。政府・公正取引委員会は、実態調査の結果を踏まえ、年内に発注者側のあるべき対応を含め、詳細な指針を策定・公表し、周知徹底を行う。

出典：第21回新しい資本主義実現会議議事要旨

【参考7】第21回新しい資本主義実現会議(令和5年8月31日)

(加藤厚生労働大臣発言 抜粋)

今年6月に中央最低審議会に対して、目安に関する諮問を行い、全国加重平均1,000円を達成することを含め、公労使三者構成の最低賃金審議会で、しっかりと議論を行うこと、**今後とも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等、地域間格差の是正を図る**こと、今年の賃上げの状況や物価の動向を考慮するといった点に配意した議論をお願いしたところ、7月には、中央から地方に示す目安について、全国加重平均で1,002円、41円の引上げが取りまとめられた。その結果、全国加重平均では1,004円となり、政府の目標としてきた1,000円を達成することとなった。昨年度は961円であったため、引上げ率は4.5%、額は43円と過去最高となっている。また、地域間格差の是正に関しても、最高額1,113円に対する最低額が893円で、比率が80.2%と9年連続での改善となっている。

(日本労働組合総連合会会長 芳野友子委員発言 抜粋)

今年の地域別最低賃金は過去最高の引上げ額となったが、中小企業などでもそれにしっかり対応できるよう、速やかに支援策の拡充をお願いしたい。また、全国加重平均では1,000円を超えたものの、39の道県では依然として1,000円に達しておらず、一日も早く全都道府県で1,000円以上に引き上げる必要がある。加えて、ポスト1000円の中期目標は必要である。適切な中期目標をセットした上で、毎年の上げ幅については最低賃金審議会で審議するのがよい。新たな中期目標については、政労使の十分な理解が欠かせないことから、数字の根拠や時間軸の置き方などをしっかり検討すべきである。生計費とともに一般労働者の賃金の中央値に対する比率などを中期目標としている**英国やEU指令など、世界の最低賃金の考え方も参考にして検討すべき**ではないか。

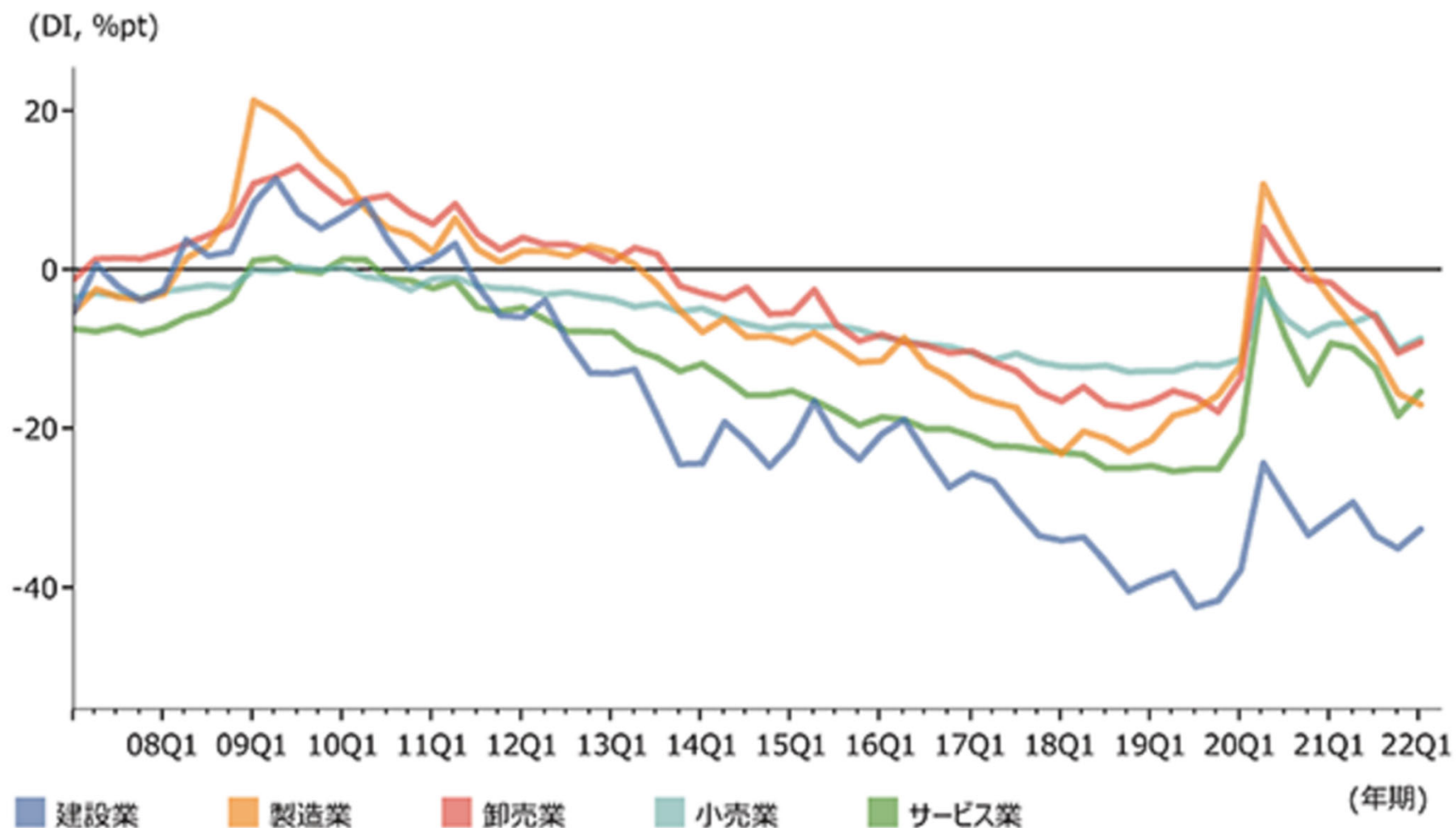
【参考8】東京都と岩手県の試算

今後東京都で毎年3%増とすると2034年に1500円を超え、この場合、最も低い岩手県は毎年5.1%増となる。

	東京都		岩手県	
2023	1,113	3%	893	5.1%
2030	1,369	3%	1,264	5.1%
2034	1,541	3%	1,541	5.1%

【参考9】業種別に見た、従業員数過不足DIの推移

2013年第4四半期に全ての業種で従業員数過不足DIがマイナスになり、その後は人手不足感が高まる傾向。



資料：中小企業庁・（独）中小企業基盤整備機構「中小企業景況調査」

（注）従業員数過不足数DIとは、従業員の今期の状況について、「過剰」と答えた企業の割合（％）から、「不足」と答えた企業の割合（％）を引いたもの。

【参考10】

特定有人国境離島地域の社会動態の推移

基本目標：特定有人国境離島地域の人口が定常的に社会増となる状態（転入者数が転出者数を上回る状態）を実現する

＜考え方＞

総務省「住民基本台帳に基づく人口、人口動態および世帯数調査」に基づく社会増減。

なお、市町村の全域が特定有人国境離島地域でない市町村（いわゆる「一部離島」）を除いている。

■ 特定有人国境離島地域の市町村の直近の社会動態の推移

※ は一部離島、 は社会増

人口数 時点 人口動態 期間		R3.1.1			R4.1.1			R5.1.1		
		R2.1.1～R2.12.31			R3.1.1～R3.12.31			R4.1.1～R4.12.31		
団体名		人口	社会増加数	社会増加率	人口	社会増加数	社会増加率	人口	社会増加数	社会増加率
北海道	礼文町	2,395	△ 28	△ 1.14	2,345	△ 33	△ 1.38	2,289	△ 31	△ 1.32
	利尻町	1,963	△ 10	△ 0.50	1,930	△ 9	△ 0.46	1,892	△ 11	△ 0.57
	利尻富士町	2,376	△ 4	△ 0.17	2,325	△ 21	△ 0.88	2,252	△ 35	△ 1.51
	奥尻町	2,490	△ 46	△ 1.78	2,418	△ 29	△ 1.16	2,336	△ 50	△ 2.07
東京都	三宅村	2,351	△ 11	△ 0.46	2,331	8	0.34	2,270	△ 23	△ 0.99
	御蔵島村	306	△ 7	△ 2.21	298	△ 9	△ 2.94	291	△ 4	△ 1.34
	八丈町	7,125	△ 3	△ 0.04	7,024	△ 11	△ 0.15	6,942	5	0.07
	青ヶ島村	165	△ 2	△ 1.19	170	6	3.64	168	△ 6	△ 3.53
新潟県	佐渡市	52,824	△ 230	△ 0.43	51,686	△ 255	△ 0.48	50,423	△ 214	△ 0.41
石川県	輪島市	25,448	△ 338	△ 1.29	24,749	△ 259	△ 1.02	23,828	△ 397	△ 1.60
島根県	隠岐の島町	13,780	△ 8	△ 0.06	13,647	13	0.09	13,469	△ 20	△ 0.15
	海士町	2,204	0	0.00	2,229	37	1.68	2,223	13	0.58
	西ノ島町	2,723	△ 10	△ 0.36	2,648	△ 15	△ 0.55	2,592	△ 2	△ 0.08
	知夫村	642	6	0.94	617	△ 16	△ 2.49	609	△ 1	△ 0.16
山口県	萩市	45,100	△ 223	△ 0.49	44,214	△ 161	△ 0.36	43,273	△ 191	△ 0.43
長崎県	対馬市	29,468	△ 352	△ 1.17	28,833	△ 347	△ 1.18	28,236	△ 246	△ 0.85
	壱岐市	25,892	△ 150	△ 0.57	25,408	△ 176	△ 0.68	24,858	△ 167	△ 0.66
	佐世保市	244,593	△ 1,660	△ 0.67	241,508	△ 1,481	△ 0.61	238,511	△ 1,185	△ 0.49
	小値賀町	2,330	13	0.55	2,274	0	0.00	2,232	0	0.00
	新上五島町	18,421	△ 80	△ 0.43	17,967	△ 166	△ 0.90	17,521	△ 144	△ 0.80
	五島市	36,129	37	0.10	35,394	△ 247	△ 0.68	34,749	△ 115	△ 0.32
	西海市	26,543	△ 159	△ 0.59	25,990	△ 246	△ 0.93	25,459	△ 167	△ 0.64
鹿児島県	薩摩川内市	93,043	△ 347	△ 0.37	92,667	66	0.07	91,727	△ 261	△ 0.28
	西之表市	14,883	△ 71	△ 0.47	14,659	△ 61	△ 0.41	14,341	△ 120	△ 0.82
	中種子町	7,751	△ 83	△ 1.05	7,602	△ 61	△ 0.79	7,463	△ 22	△ 0.29
	南種子町	5,536	△ 23	△ 0.41	5,415	△ 68	△ 1.23	5,348	10	0.18
	屋久島町	12,041	△ 67	△ 0.55	11,827	△ 105	△ 0.87	11,609	△ 90	△ 0.76
	三島村	381	15	4.13	381	△ 1	△ 0.26	361	△ 17	△ 4.46
	十島村	676	4	0.60	674	△ 1	△ 0.15	648	△ 23	△ 3.41
合計		679,579	△ 3,837	-0.56%	669,230	△ 3,648	-0.54%	657,920	△ 3,514	-0.53%
一部離島除く		244,852	△ 1,110	-0.45%	240,102	△ 1,567	-0.64%	235,122	△ 1,313	-0.55%

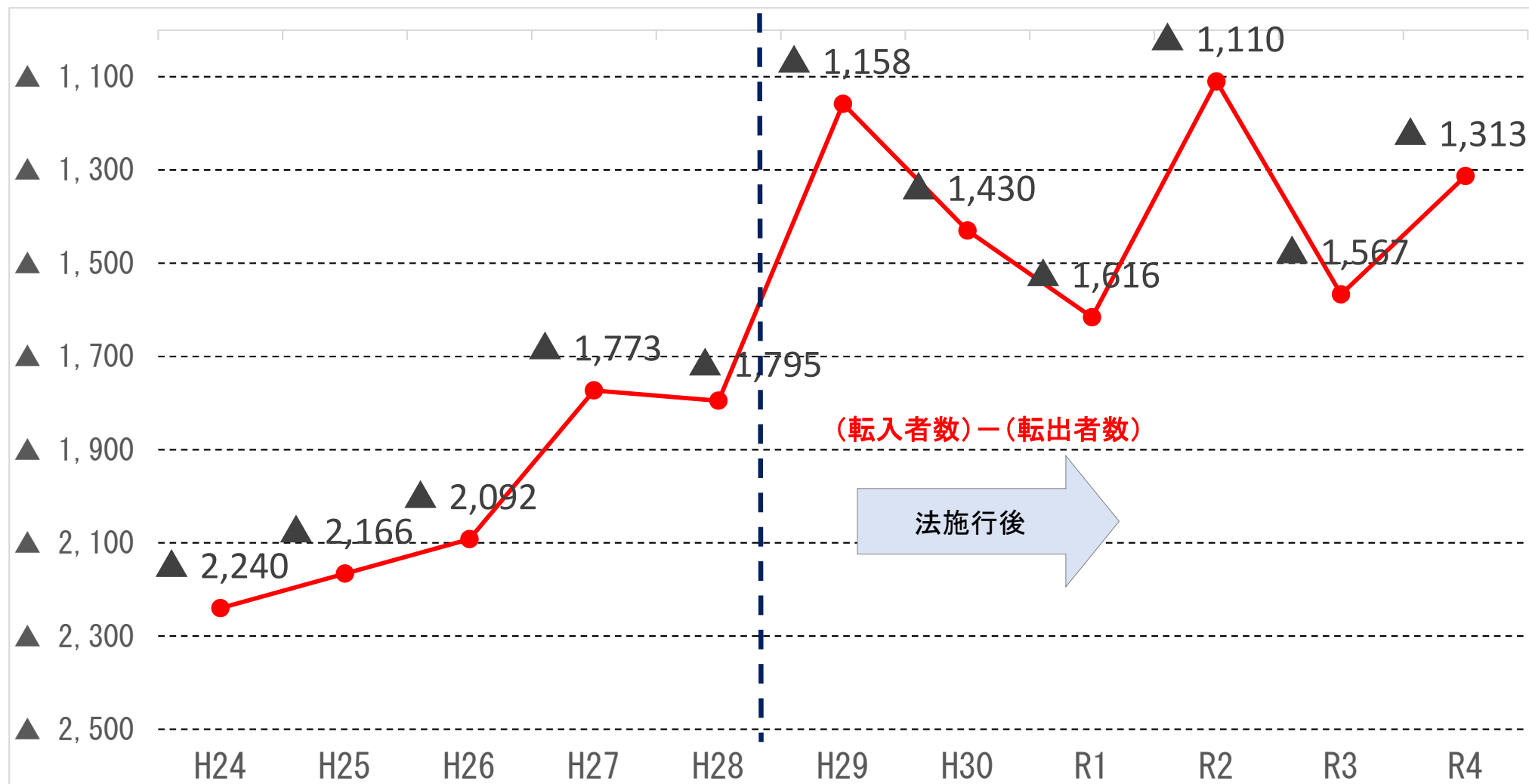
令和4年は、特定有人国境離島地域を有する29市町村のうち、3市町村が社会増を達成している。

【参考11】

特定有人国境離島地域における転出入の動向

平成29年4月の法施行後、特定有人国境離島における転出入状況は改善

(単位:人)



有人国境離島法施行
H29. 4

(出典)総務省統計局「住民基本台帳人口、人口動態および世帯数調査」日本人住民人口より
※一部離島を除く

施策(アイデア)名: 中小企業支援統合拠点の設置

① 施策(アイデア)の概要

- 各地域に厚生労働省系(労働基準監督署等)、経済産業省系(よろず支援拠点、事業承継・引継ぎ支援センター等)、公正取引委員会系の機能等を統合した支援拠点を設置する。
- 支援拠点において企業の様々な相談に対応することとし、価格転嫁に関しては①価格交渉の下地となる情報提供や助言、②法的知見を有する職員が価格交渉の場に同席するなど双方にとって公平な交渉の場の提供、等を行う。
- 価格交渉にあたっては市場価格の調査結果等を示すとともに、地域で結ばれた契約をDB化するなどして公平な機関として交渉材料を提供する。
- 公平性の観点からDBには発注企業側もアクセスを可能にする。結果として受注企業側での価格競争を生じるリスクがあるため、DBについては、登録時に労務費の価格転嫁等が確実に実施されているか等の基準を設け、基準を充たしたものを掲載することとする。その上で、適切な価格での競争が行われることはむしろ推奨されるべきことであり、各企業の競争力強化への動機づけとする。
- あわせて地域の企業のDBを進め、価格競争に敗れそうな企業や事業連携に適した企業等の発掘が容易にし、統合や市場からの退出を促す。
- DBの掲載対象となる契約を締結している企業は地域において公表し、模範的企業としてのブランディングを行い、掲載に向けたインセンティブとする。
- 支援拠点において地域の契約状況を広く調査することで、突出して違和感のある契約が発見されれば公正取引委員会・労働基準監督署系部門に情報を提供し、立ち入り検査を行う等、適切な取引・競争環境維持に努める。

② 上記の発想に至った背景、問題意識など

- 労働組合を組織しているか否かで賃上げの実現割合に差異が生じており、春闘における中小企業の賃上げの値も日本経済全体で見れば規模の大きい優良企業に対象が偏っているのではないかと懸念がある。
- そこで、各地の中小企業が余すことなく賃上げを可能にするため、手元の資金を必要としない価格転嫁の取組を支援していくことが特効薬となる。中小企業が気軽に相談でき、効果的な提案や伴走支援を受けられる支援拠点を全国につくることで、全国的な価格転嫁や賃上げの実現につながる。
- 足下の労働市場を見ると売り手市場になったことで初任給の引き上げ等が一気に進んでおり、同じような現象は企業間取引の場面でも起こり得ると想像できる。例えば、寡占とならないまでも受注業者の母数が減少し、受注業者が一方的に選べる立場で無くなれば、下請けいじめや買い叩きのような事象が発生しなくなると考えられる。
- くわえて、日本経済全体の課題としてゾンビ企業の存在が挙げられており、企業の新陳代謝の実現や流動化は喫緊の課題である。また、今後金利が上昇するような局面になった際に、倒産企業が増加するようなことになれば成長を妨げることになりかねない。そのためには、現時点である程度の企業体力があり、成長し続けることのできる企業に収斂させていくことが必要である。
- さらに、残業代未払いなどの違法行為を始めとして、不当に低廉な価格で取引する等のブラック企業は従業員の賃上げが実現しないだけでなく、優良企業の事業経営の妨げとなり、本来存続すべき企業の経営に悪影響を与える可能性があるため根絶すべきである。

施策(アイデア)名:「給料うなぎ登りWEEKS」の実施

① 施策(アイデア)の概要

・「給料うなぎ登りWEEKS」と銘打ち、国内全体で賃上げに向けた機運醸成と消費の拡大に向けた取り組みを総合的に展開する。

①消費拡大

- ・値上げ率や価格転嫁率を基に割引率を設定した電子クーポン(プレミアム商品券)を発行。
- ・電子クーポンの利用が可能な観光地の飲食店の登録を進めるとともに、物産展の開催支援など大消費地での販売を促進。

②賃上げの実現と生産性の向上

- ・政府が実施している事業(業務改善助成金や事業再構築補助金)の活用について相談に応じる窓口を設置。
- ・従業員の賃上げや(生産者や運送業者への)価格転嫁、生産性向上の取組を要件とし、その実施状況に応じて、店舗毎に割引率を設定。
- ・本キャンペーン参加にあたって省人化投資や新商品開発等に取り組む事業者に対しては、従来の補助金よりもより厳しい要件で加算措置を実施。

③機運醸成

- ・総理や大臣、著名人が実際に地方の飲食店に赴きクーポンを利用している動画を作成し、SNS等に投稿。
- ・地方自治体、旅行会社や交通各社、百貨店業界等を巻き込んだ全国的なPR活動を展開。
- ・賃上げが実現していること、減税措置を講じていることを引き続き積極的に広報し、消費拡大へ向けた底堅い流れを創出。

② 上記の発想に至った背景、問題意識など

- ・足下の高い春闘の数値とは裏腹に賃上げは物価上昇に追いついておらず、国民の6割以上が「経済的なゆとりと見通しが持てない」と考えている。仮に春闘の数値が実際の賃金に反映されたとしても、それが消費に向かわなくては成長と分配の好循環を回していくことができない。
- ・実態以上にマインドが消費行動に与える影響が大きいと考え、物価高が必要以上に国民の消費行動を抑制し、社会全体の好循環の流れに水を差しかねないと危惧。
- ・北陸応援割や東京都のポイント還元施策に対する世間の反応を見るに、やはり国民が求めているのは目に見える形での割引や還元であり、そうしたキャンペーンが消費行動を後押しする、ひいては「消費」に対する積極的な風潮を創出することに寄与するのではないかと考えた。
- ・また、アンケート調査によると消費者は給料日やボーナスの使い道は、食品関係の贅沢や旅行が多い。
- ・その上で、単に消費を拡大させるのではなく、消費先も国内に限定すること、さらに地方に波及させることで日本全体に活気をもたらし、好循環を生み出すことができると考えた。
- ・加えて、単なるバラマキとの批判を免れること、賃上げをサプライチェーン全体で確実に生み出すこと、政策の効果を一過性のものではなくある程度の期間をもって発現させることも考え、支援の対象となるために必要な要件をいくつか設定することとした。

施策(アイデア)名:国内企業の回帰促進事業

① 施策(アイデア)の概要

- 近年、円安や海外情勢の悪化等の影響で海外に生産拠点等を有するメリットの減少やリスクの増加が起こっている。
- そのため、海外に生産拠点を有している国内企業にとって、生産拠点を国内に戻すニーズが高まっていると考える。
- 本施策はそのニーズを取り込み、地方への回帰を促進することで国産品を中心とするサプライチェーンを再構築し、回帰企業と関連企業全体での稼ぐ力の向上及び地域での適切な人材獲得競争を通じ、持続可能な賃上げを狙うものである。
- なお、本施策は国単独で十分な効果を得ることは不可能であるが、回帰先となる地方公共団体等の積極的な活動を促し、国と地方が連携して国内への回帰を促進するためのきっかけとすることを意図した施策である。

(主な事業)

1. 国と地方の連携による営業活動の実施
2. 回帰に伴うサプライチェーン構築支援、産学官連携の形成支援
3. 回帰後の雇用や投資への補助金等の交付

② 上記の発想に至った背景、問題意識など

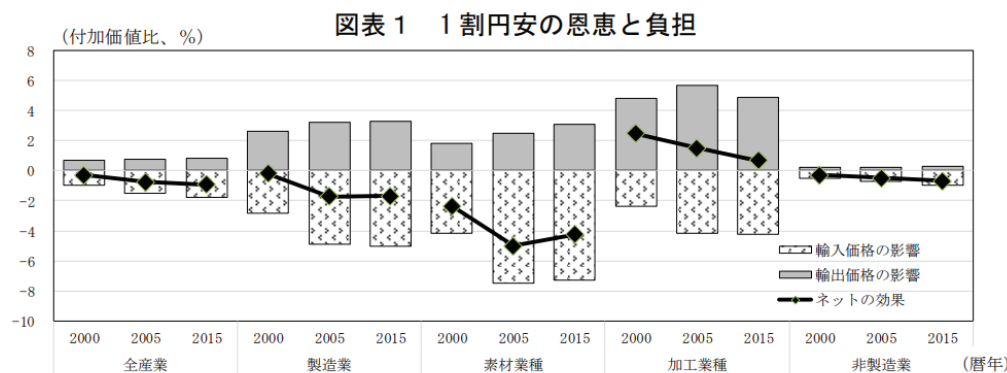
- 現在の賃上げに関係する支援は多様であり網羅性もあると考えるが、賃金には下方硬直性(一度上げれば下げにくい傾向)があり、中長期的な経済成長を実現していかなければいずれは頭打ちとなり、企業の倒産が起こる等、持続的な賃上げには結びつかない。また、賃金は3大都市圏と地方で大きな差がある。
- そのため、賃上げの実現のためには、特に賃金が低い傾向のある地方の経済を活性化し、サプライチェーン単位やエコシステム全体での稼ぐ力を強化し、持続可能な成長を促すことが重要。
- 企業誘致は昔からある伝統的な手法であるが、特に地方での期待は大きく、都道府県や市町村で企業誘致に特化した部署が設けられる等、未だ重点的に実施されており、それだけ経済に与える効果が高いことの証左である。
- また近年では民間の提案力を活かし、サプライチェーンはもとより、それを超えて地域産業に新たな可能性を与えるものもみられる。
- 制度面としては、外資系誘致や3大都市圏からの誘致を後押しする制度は充実しているものの、外資系誘致と同程度の負担やリスクがある国内への回帰については特徴的な制度が無い場合、ここを充実させることで地方を含めた流れを作っていくことが必要。

**賃上げを幅広く実現するための政策アイデアコンテスト
(国内企業の回帰促進事業)**

円安継続と昨今の国内外情勢から、国内企業が海外に有する生産拠点の地方移転の需要が生まれており、これを活かした経済の刺激を通じて賃上げを実現できる可能性

現状分析:円安の恩恵

- 3月19日に日銀はマイナス金利解除を決定したが、追加の利上げは急がない方針であり、**円安は継続する可能性が高いと考える**。
- 日本の高度経済成長は円安に支えられてきた背景があるが、現在は**製造業の海外現地生産が進んだこと等により円安の恩恵が薄まっている**。
- 企業が海外現地生産に積極的だった時期と比較して**、日本での円安の発生、中国等の海外情勢の悪化、韓国等一部先進国の少子化による海外人材の取り合いの発生等、**現在は状況が変化しており、国産品需要の増加や国内回帰への関心が高まっている**。
- これらに比べ、**国内企業が海外に有する生産拠点を国内、特に地方に移転することで経済を刺激し、賃上げを実現できる余地がある**。

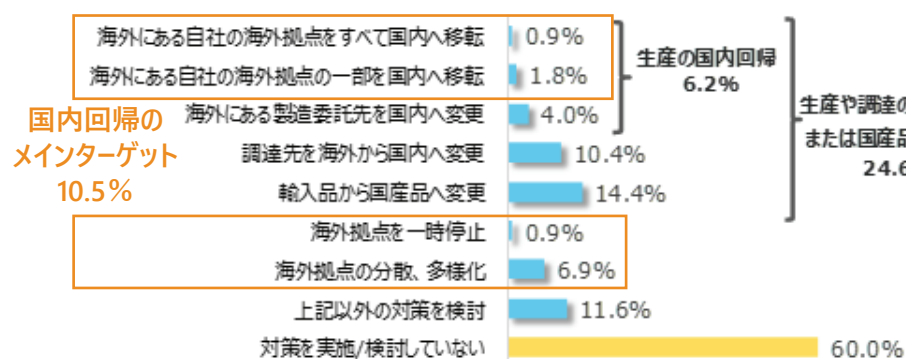


◀出所：円安メリット薄れる国内産業（令和元年11月、公益社団法人日本経済研究センター）

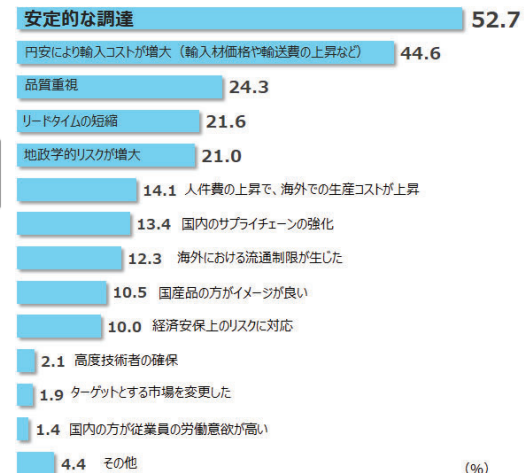
【国内回帰や国産品への変更等の対応状況(複数回答)】

(資料) 総務省『産業連関表』, 日本銀行『輸出入物価指数の契約通貨別構成比』から推計。

【国内回帰や国産品への変更等の対策実施/検討理由】



注：母数は、「海外調達または輸入品の利用あり」企業3,507社



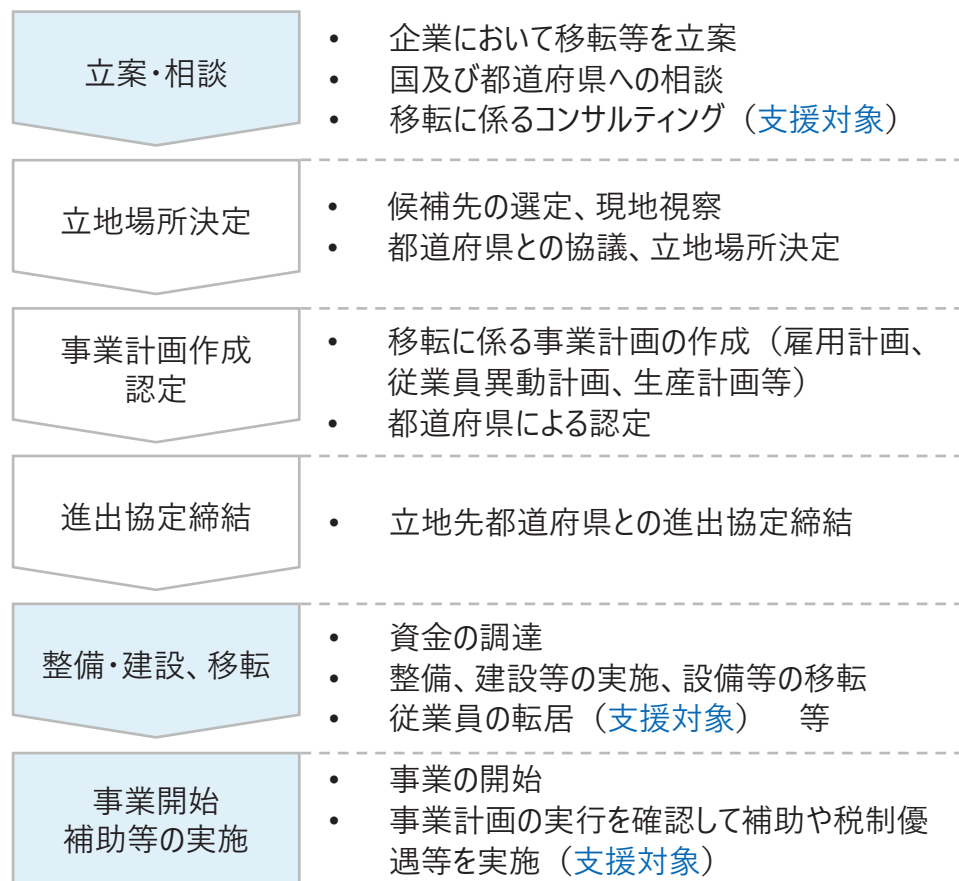
▲▶出所：国内回帰・国産回帰に関する企業の動向調査（令和5年1月、帝国データバンク）
※一部加工、海外進出企業数は10,000社以上であり一部を対象とする調査であることに留意

国内企業への回帰支援を行うことで、回帰した企業から派生し、地方自治体をはじめとする行政、地域企業、住民への効用が生まれ、賃上げが実現できる

事業提案：国内回帰支援

- 現在、外資系企業を対象とした国内への呼び込み支援はJETROを中心に実施している。これを国内企業の回帰にも広げてはどうか。
- 具体的な取組として、**低賃金の傾向がある地方への回帰（企業誘致）を目指し**、国による後押しに加え、**特に地域（地方公共団体）での機運を高めることを目的として支援**（回帰に伴うコンサルティング費用の補助、海外勤務者の転居支援、税制優遇等）を行う。
- **地域への回帰が実現することで経済の好循環を発生させ、これらを還元する形で賃上げが実現**すると考える。

事業に係る全体フロー



国内回帰支援が及ぼす影響（仮説）

行政

- 国内/地域経済の活性化
雇用の促進、住民（海外人材）の増加、人材流出の防止
- 税収の増加

住民

- 働き先の創出、雇用環境の改善
- 地域の魅力や活力の向上



回帰企業

- 円安の恩恵を享受
- 調達、流通、品質等の安定化
- ガバナンスの向上
- 国支援によるコスト削減

地域企業

- 取引先・取引量の増加
- 回帰企業との新ビジネスの創出
- 地域住民の増加に伴うビジネスの活性化

円安等の利点を享受し、地域での好循環を発生

賃上げの実現へ

佐賀県の温泉旅館に誘致した企業が、地域との協力により更に他の企業を誘致する本事例等、サプライチェーンを超えて地域に新たな流れを作る企業誘致も見られる

サプライチェーンを超えた影響を及ぼした事例：株式会社イノベーションパートナーズ

サテライト・シェアオフィスによる企業誘致をプロデュース、ワーケーション事業開発

旅館や公共施設に企業、テナントを誘致し、サテライトオフィスを設置。

使われていない空き室やテッドスペースを活用。

ワーケーションなどに向けたサービス面を強化し、旅館側・企業側双方に対する新たなシナジーを生み出します。



旅館・企業双方における新たなビジネスチャンスの創造・拡大
スマートオフィスプロデュース、地元企業との連携事業開発、和多屋別荘とのコラボレーション支援など

進出企業様



Life Ending Technologies

2021年6月開所



AnyMind™

2021年9月開所



ENGAWA
Building Shared Perspectives

2021年9月開所



NANO
association co.,ltd.

2021年10月開所

出所：株式会社イノベーションパートナーズ ホームページ

現在JETROが行っている外資系企業向けの支援事業等を、国内企業の海外現地法人や海外拠点に対象を広げ、国内回帰を促進

事業提案：国内回帰支援（JETRO関係事業の拡充等）

- 国が行う支援は以下を想定するが、国内回帰の実現は地方が積極的に動くことが必要であり、そのきっかけを与えることを支援の主眼とする。

事業名称	種別	支援の内容（新規の場合は内容案）	備考（変更案）
外国・外資系企業誘致活動支援	新規	<ul style="list-style-type: none"> 地域への外国企業誘致及び国際協業連携を推進させるための、「地域エコシステムへの外資誘致プログラム」を新設 国内の関係者（地方公共団体、大学・研究機関、地域企業、産業コミュニティ、スタートアップ・エコシステム拠点都市関係者等）を対象にマッチングやサプライチェーンの構築を支援 	<ul style="list-style-type: none"> ビジネスマッチング等の本事業が対象とする企業に、国内企業の海外現地法人や海外拠点等を追加 国単独でインセンティブを出すのではなく地方公共団体が動く流れを作る
国内回帰調査費支援	新規	<p>【対象】国内回帰を検討する企業で、適地等の調査を行う場合</p> <p>【対象額】コンサルティング費用の1/2（最大800万円）</p>	
雇用促進税制	既存拡充	増加雇用者1人当たり、最大90万円を税額控除。	新（案）：東京23区又は国外から本社機能を地方に移転する場合（パートナーシップ構築宣言を必須とする）
設備投資減税（オフィス減税）	既存拡充	<p>【対象】特定業務施設（本社機能）の建物・建物附属設備・構築物</p> <p>【取得価額】2,000万円以上（中小企業1,000万円以上）</p> <p>【税制措置】特定業務施設の取得価額に対し、特別償却25%又は税額控除7%</p>	
地方税の課税免除又は不均一課税	既存拡充	認定事業者は、事業税（東京23区から「移転」した場合のみ）、不動産取得税、固定資産税について、地方公共団体から地方税の免除又は減税措置を受けることができる場合がある。	
特別高度人材制度 J-SKIP	既存拡充	<p>【対象】国内回帰を行う企業で、海外法人又は海外拠点において雇用している外国籍人材を国内の新規立地先で継続雇用する場合</p> <p>学歴又は職歴と年収が一定の水準以上であれば「高度専門職」の在留資格を付与し、「特別高度人材」として現行よりも拡充した優遇措置を認める。</p>	新（案）：国内回帰に伴い、海外法人又は海外拠点において、①3年以上の勤務経験、かつ②管理職、となっていた人材について、回帰後国内で継続雇用する場合に、原則として左記の 職歴が一定の水準以上と認める