



群馬労働局の取組 トピックス

(働き方改革推進支援助成金)
(賃金引き上げ特設ページを開設)

発信者 雇用環境・均等室



○群馬労働局の取組をトピックスで紹介します。お役立ち情報を載せていますので、ぜひ貴法人・機関、会員の皆様にもご活用いただけるようお願いいたします。この情報は群馬労働局HP（新着情報）にも掲載しています。

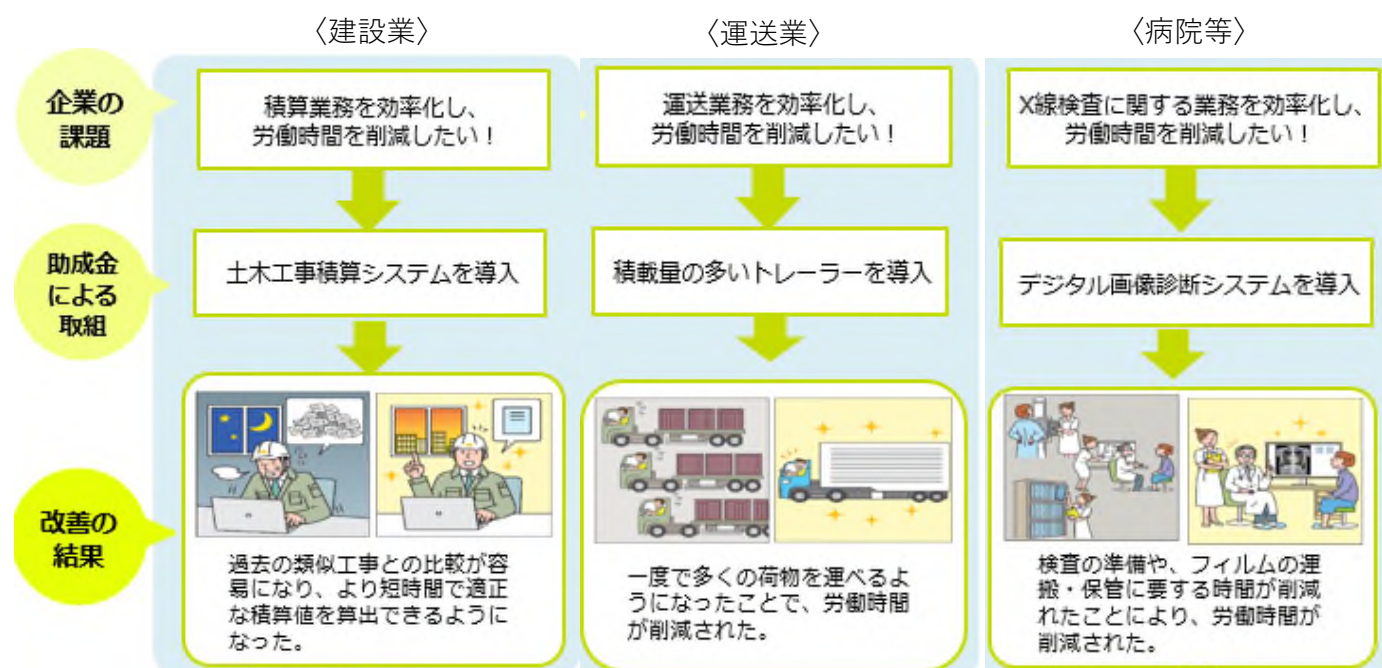
○ご不明な点は、**雇用環境・均等室**までお問い合わせください。(027-896-4739)

① 働き方改革推進支援助成金に新たなコースが新設されました。

令和6年4月1日から、建設業、運送業、病院等にも、**時間外労働の上限規制が適用されます**。上限規制への円滑な対応に向けた環境整備に取り組む、これら適用猶予業種中小企業事業主の皆様を支援するために、**令和5年4月1日から「適用猶予業種等対応コース」が新設されました**。

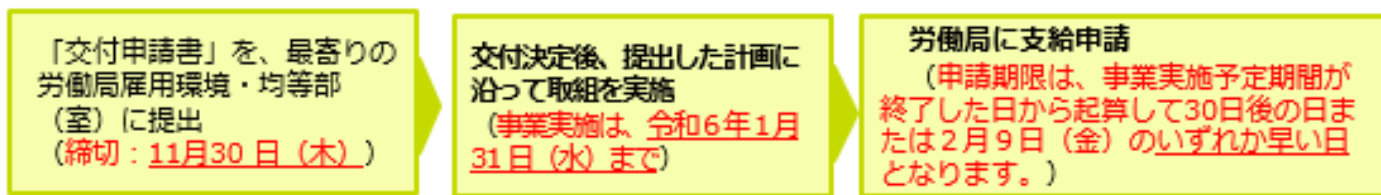
【働き方改革推進支援助成金（適用猶予業種等対応コース）】

課題別にみる助成金の活用事例

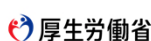


生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

ご利用の流れ



(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、**11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。**



② 働き方改革推進支援助成金の従来のコースも拡充されました。

【①働き方改革推進支援助成金（労働時間短縮・年休促進支援コース）】

労働時間の削減や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に対し助成します。

成果目標	助成上限額（※賃金加算制度あり）
以下のいずれかを1つ以上実施 ①36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ②年休の計画的付与制度の整備 ③時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備	成果目標の達成状況に基づき、①～③の助成上限額を算出 ①月80H超→月60H以下：200万円 ②25万円 ③25万円 合計250万円 (※助成額最大730万円)

【②働き方改革推進支援助成金（勤務間インターバルコース）】

勤務間インターバルを導入する中小企業事業主に対し助成します。

成果目標	助成上限額（※賃金加算制度あり）
新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入すること	導入した勤務間インターバルの時間数に応じて、以下の助成上限額となる ・9～11H：80万円 ・11H以上：100万円 (※助成額最大580万円)

【③働き方改革推進支援助成金（労働時間適正管理推進コース）】

労務・労働時間の適正管理を推進し、労働時間等の設定の改善の成果を上げた中小企業事業主に対し助成します。

成果目標	助成上限額（※賃金加算制度あり）
新たに勤怠・賃金計算等をリンクさせたITシステムを用いた時間管理方法を採用するとともに、労務管理書類の5年間保存について就業規則等に規定すること また、労働時間適正把握に係る研修を実施すること	成果目標達成時の上限額：100万円 (※助成額最大580万円)

①～③の助成対象となる取組

- ▶就業規則の作成・変更
- ▶労務管理担当者・労働者への研修
- ▶外部専門家によるコンサルティング
- ▶労務管理用機器等の導入・更新
- ▶労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新
- ▶人材確保に向けた取組 等

※助成率は、費用の3/4（事業規模30名以下かつ労働能率の増進に資する設備・機器等の経費が30万円を超える場合は、4/5を助成）

【④働き方改革推進支援助成金（団体推進コース）】

傘下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団体に対し助成します。

成果目標	助成上限額
事業主団体が、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること	上限額：500万円 複数地域で構成する事業主団体（傘下企業数が10社以上）の場合 上限額：1,000万円

④の助成対象となる取組

- ▶市場調査
- ▶新ビジネスモデルの開発、実験
- ▶好事例の周知、普及啓発
- ▶セミナーの開催
- ▶巡回指導、相談窓口の設置等

申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。

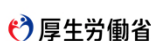


電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら
[\(https://www.jgrants-portal.go.jp/\)](https://www.jgrants-portal.go.jp/)



(2023.4)

▶▶お問い合わせは、群馬労働局雇用環境・均等室（電話 027-896-4739）まで◀◀



群馬労働局 雇用環境・均等室

③ 賃金引き上げの参考となる情報を掲載しています。
 ~ 賃金引き上げに関するWebページを開設しました ~

- 賃金引き上げを実施した企業の取り組み事例
 - 各地域における平均的な賃金額がわかる検索機能
 - 賃金引き上げに向けた政府の支援策の紹介
- など、賃金引き上げのために参考となる情報を掲載しています。
 賃金引き上げを検討される際に、是非ご利用下さい。
<https://www.saiteichingin.info/chingin/>



賃金引き上げ特設ページを開設!

この特設ページには、賃金引き上げを実施した企業の取り組み事例や、各地域における平均的な賃金額がわかる検索機能など、賃金引き上げのために参考となる情報を掲載しています。
 賃金引き上げを検討される際に、是非ご利用下さい!

賃金引き上げ特設ページのメニュー

- MENU1 賃金引き上げに向けた取り組み事例の紹介
- MENU2 地域・業種・職種ごとの平均的な賃金検索機能
- MENU3 賃金引き上げに向けた政府の支援策の紹介

PICK UP!

地域・業種・職種の平均的な賃金検索機能

いざ賃金を引き上げようと思っても、いくらにすれば良いか悩ましいところ…。賃金検索機能は、地域・業種・職種の平均的な賃金を調べることができます。企業内の賃金を決めるための参考としてお使いいただけます。

検索結果の例

A県における「▲▲業」における平均的な賃金額			
A業	規定内給与(円)	規定内給与+超過額(円)	平均賃金(円)
合計	374.0	2,299	1,381.4
~10歳	185.2	1,127	1,34.3
20~24歳	215.6	1,341	390.7
25~29歳	255.9	1,573	845.7
30~34歳	239.2	1,836	1,037.6
35~39歳	353.1	2,178	1,348.2
40~44歳	393.7	2,410	1,428.4
45~49歳	409.5	2,507	1,526.1
50~54歳	453.4	2,924	1,911.2
55~59歳	496.5	3,084	2,093.5
60~64歳	331.7	2,058	963.7
65~69歳	274.2	1,703	404.1
70歳~	248.5	1,533	248.1

A県における「職種」別における平均的な賃金額				
職種	平均年齢	規定内給与(円)	規定内給与+超過額(円)	平均賃金(円)
製造工程労働者	41.5歳	275.1	1,665	695.6
製造工程機械作業員	44.7歳	311.2	1,931	921.5
金属加工従事者	42.4歳	294.7	1,754	840.6
板金従事者	41.7歳	290.6	1,688	478.5
金属製錬・炭素処理従事者	44.5歳	230.6	1,401	385.2
その他の製造業・加工製造従事者(金属製品)	41.4歳	296.7	1,849	673.8

A県の「短時間労働者」における平均的な賃金額			
A業	1時間当たり規定内給与(円)	A業	1時間当たり規定内給与+超過額(円)
総平均	1,720	製造業	1,395

詳しくは賃金引き上げ特設ページでチェック!
<https://www.saiteichingin.info/chingin/>

賃金引き上げに向けた取り組み事例の紹介

CASE1 株式会社バンダイ 玩具等の企画・開発・販売

バンダイの人材ポリシーは、社員が志をひとつにし、個々の才能を発揮する「同職異才」。安定的な報酬体系に変えることで、生活費に安心感を与え、「同職異才」の考えに沿った多様な人材確保を図りたいと考えた。令和4年4月に業績連動型である賞与の一部を基本給に組み込み比率を見直し、全社員の基本給を平均27%程度、初任給を30%引き上げた。業績に影響されない固定給の引き上げにより、社員のモチベーションアップにつなげた。

COMPANY PROFILE ●本社所在地:東京都台東区南
 企業プロフィール ●従業員数:833名(2022年4月現在)

CASE2 岡谷熱処理工業株式会社 製造業

従業員がモチベーションを保って働いてもらうためには、賃金の改善が必要であると気づいていた。この課題を解決するために、IoT化を進め、従業員の作業負担を軽減しながら生産性向上に取り組む。内部留保を従業員の賃金等に還元し、令和4年4月に3.5%程度の賃金引き上げを実施した。賃金引き上げの取り組みを進めて、会社が求めていた年代の正社員を2名採用できたほか、離職者もなくなるという成果が得られた。

COMPANY PROFILE ●本社所在地:長野県岡谷市
 企業プロフィール ●従業員数:34名(2022年12月現在)

主な支援策の紹介

- 1 業務改善助成金
- 2 キャリアアップ助成金
- 3 働き方改革推進支援センター

その他にも様々な支援策をご用意

▶ 同一労働同一賃金に向けた取り組み

正社員とパート・契約社員・派遣労働者との不合理な待遇差は禁止されています(同一労働同一賃金)ので、賃金引き上げの際は、同一労働同一賃金にもご留意ください。

どのように取り組めば良いかわからないなど、お困りごとがありましたら、お申込みはこちら

専門家に無料支援を働き方改革推進支援センターで受けられます!

<群馬労働局の取組 トピックスコーナー>

https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/topics.html



トピックスのバックナンバーはHPを見てね!

