

令和6年度 徳島労働局 賃金引上げ関係の助成金のご案内

○このパンフレットの内容は、令和6年4月1日時点のものです。

○このパンフレットは、助成金の概要を記載したものです。

詳細については、各助成金の支給要領をご参照いただくほか、下記の担当部署までお問い合わせください。

- ・ 検索表（もくじ）の **1** 関係

業務改善助成金コールセンター

0120-366-440

（受付時間 平日 8:30~17:15）

- ・ 検索表（もくじ）の **2** 関係

雇用環境・均等室

088-652-2718

- ・ 検索表（もくじ）の **3** **4** 関係

職業安定部職業対策課

088-611-5387

徳島労働局助成金センター

088-622-8609

- ・ 全般について

徳島働き方改革推進支援センター

0120-967-951（受付時間 平日 9:00~17:00）



徳島労働局では、賃金引上げへの取組をご検討いただいている徳島県内の事業主の皆様を支援するため、今般、以下のとおり賃金引上げに関する各種助成金を取りまとめたリーフレット集を作成しましたので、積極的にご活用いただけますと幸いです。

なお、助成金によって対象事業主が異なりますので、詳細については各助成金の支給要件をご確認ください。

賃金引上げ関係の助成金 検索表 (もくじ)

1 生産性向上等を通じて事業場内最低賃金を引き上げたい

【助成の対象となる取組】

事業場内で最も低い労働者の賃金(事業場内最低賃金)を引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行いたい。

【助成金名】

[業務改善助成金](#)

👍 1P

事業場内最低賃金の
引き上げ計画



設備投資等の計画
機械設備導入、コンサルティ
ング、人材育成・教育訓練など



(計画の承認と事業の実施後)
業務改善助成金を支給
(最大600万円)

2 働き方改革の推進とともに賃金を引き上げたい

【助成の対象となる取組】

建設業、運送業、病院等において、労働時間削減等に向けた環境整備に取り組むとともに、賃金を引き上げたい。

【助成金名】

[働き方改革推進支援助成金
\(業種別課題対応コース\)](#)
■建設業 … 5P
■運送業 … 7P
■病院等 … 9P

👍 5P

労働時間削減や、年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組むとともに、賃金を引き上げたい。

[働き方改革推進支援助成金
\(労働時間短縮・年休促進支援コース\)](#)

👍 11P

勤務間インターバル制度の導入・定着促進に取り組むとともに賃金を引き上げたい。

[働き方改革推進支援助成金
\(勤務間インターバル導入コース\)](#)

👍 13P

【助成の対象となる取組】

有期雇用労働者等を正社員化し、賃金を引き上げたい。



【助成金名】

[キャリアアップ助成金
\(正社員化コース\)](#)

👍 17P

有期雇用労働者等の賃金規定等を増額改定し、賃金を引き上げたい。



[キャリアアップ助成金
\(賃金規定等改定コース\)](#)

👍 15P

正規雇用労働者と共通の賃金規定等を導入したい。



[キャリアアップ助成金
\(賃金規定等共通化コース\)](#)

👍 15P

賞与・退職金制度を導入し、支給または積立てを実施したい。



[キャリアアップ助成金
\(賞与・退職金制度導入コース\)](#)

👍 15P

短時間労働者を新たに社会保険の被保険者とする際に、賃金引上げ等の処遇改善を実施したい。



[キャリアアップ助成金
\(社会保険適用時処遇改善コース\)](#)

👍 19P

その他の賃金引上げに関する取組を行いたい

【助成の対象となる取組】

生産性向上のための人事評価制度と賃金制度の整備を通じて、生産性の向上、賃金アップ及び離職率の低下を図りたい。



【助成金名】

[人材確保等支援助成金
\(人事評価改善等助成コース\)](#)

👍 21P

労働者のスキルアップを在籍型出向により行い、出向復帰後の賃金を引き上げたい。



[産業雇用安定助成金
\(スキルアップ支援コース\)](#)

👍 23P

離職を余儀なくされた労働者を早期に雇い入れ、雇い入れ前の賃金より上昇させたい。



[早期再就職支援等助成金
\(雇い入れ支援コース\)](#)

👍 27P

就労経験のない職業に就くことを希望する就職困難者を雇い入れ、人材育成計画を策定し、賃金を引き上げたい。



[特定求職者雇用開発助成金
\(成長分野等人材確保・育成コース\)](#)

👍 29P

高齢労働者(60~64歳)の賃金規定等を増額改定したい。(その結果、雇用保険の高年齢雇用継続基本給付金の受給総額を減少させる。)



[高齢労働者処遇改善促進助成金](#)

👍 37P

令和6年度業務改善助成金のご案内

申請期限：令和6年12月27日
(事業完了期限：令和7年1月31日)

業務改善助成金とは？

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を30円以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度です。

事業場内最低賃金の引き上げ計画



設備投資等の計画
機械設備導入、コンサルティング、人材育成・教育訓練など

計画の承認と実施

業務改善助成金を支給
(最大600万円)

※ 事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立てて申請いただき、交付決定後に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

対象事業者・申請の単位

【参考】徳島県最低賃金 896円 (R5.10.1改正)

- ・ 中小企業・小規模事業者であること
- ・ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であること
- ・ 解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと



別々に申請

➡ 以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引上げ計画と設備投資等の計画を立て、(工場や事務所などの労働者がいる) **事業場ごとに申請**いただきます。

対象となる設備投資など

助成対象事業場における、**生産性向上に資する設備投資等**が助成の対象となります。また、一部の事業者については、**助成対象となる経費が拡充**されます。

経費区分	対象経費の例
機器・設備の導入	・ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 ・ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
経営コンサルティング	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	顧客管理情報のシステム化

助成対象経費の具体例について、詳しくは、リーフレット中面（生産性向上のヒント集）をご覧ください。

助成金額の計算方法

助成される金額は、生産性向上に資する設備投資等にかかった費用に一定の助成率をかけた金額と助成上限額とを比較し、いずれか安い方の金額となります。

<例>

- 事業場内最低賃金が898円 → 助成率9/10
- 8人の労働者を988円まで引上げ（90円コース） → 助成上限額450万円
- 設備投資などの額は600万円

540万円 (= 600万円 × 9/10) > 450万円 (= 助成上限額)

(設備投資費用 × 助成率) (90円コースの助成上限額)

➡ **450万円**が支給されます。

申請の流れや注意事項は裏面をチェック！

助成上限額や助成率などの詳細は中面をチェック！

助成上限額・助成率

助成上限額

コース区分	事業場内最低賃金の引き上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額	
			右記以外の事業者	事業場規模30人未満の事業者
30円コース	30円以上	1人	30万円	60万円
		2～3人	50万円	90万円
		4～6人	70万円	100万円
		7人以上	100万円	120万円
		10人以上※	120万円	130万円
45円コース	45円以上	1人	45万円	80万円
		2～3人	70万円	110万円
		4～6人	100万円	140万円
		7人以上	150万円	160万円
		10人以上※	180万円	180万円
60円コース	60円以上	1人	60万円	110万円
		2～3人	90万円	160万円
		4～6人	150万円	190万円
		7人以上	230万円	230万円
		10人以上※	300万円	300万円
90円コース	90円以上	1人	90万円	170万円
		2～3人	150万円	240万円
		4～6人	270万円	290万円
		7人以上	450万円	450万円
		10人以上※	600万円	600万円

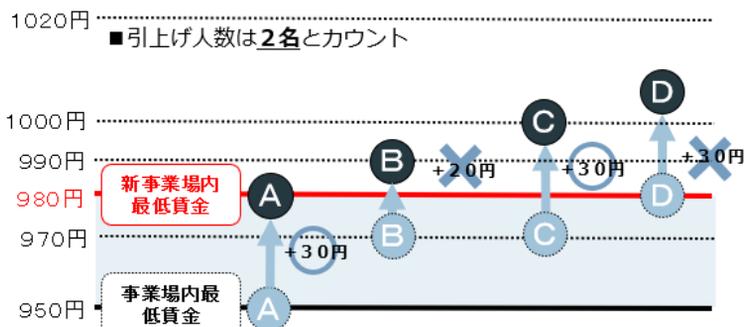
※ 10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

「引き上げる労働者数」の数え方

- ▶ 事業場内最低賃金である労働者
- ▶ 事業場内最低賃金である労働者の賃金を引き上げることにより、賃金額が追い抜かれる労働者が「引き上げる労働者」に算入されます。
(ただし、いずれも申請コースと同額以上賃金を引き上げる必要があります。)

<例：事業場内最低賃金950円の事業場で30円コースを申請する場合>

- A：事業場内最低賃金である労働者なので、「引き上げる労働者」に**算入可**
- B：申請コース以上賃金を引き上げていないので、**算入不可**
- C：Aに賃金額が追い抜かれる労働者であり、かつ、申請コース以上賃金を引き上げているので、**算入可**
- D：既に引上げ後の事業場内最低賃金以上なので、**算入不可**



徳島県の場合 (R5.10.1改正)
助成率 896円～946円

事業場内最低賃金	助成率
900円未満	9/10
900円以上 950円未満	4/5(9/10)

()内は企業の決算書類から算出した労働者1人当たりの付加価値を指し、直近の決算書類に基づく生産性と、その3年度前の決算書類に基づく生産性を比較し、伸び率が一定水準を超えている場合等に適用されます。

特例事業者

以下の要件に当てはまる場合が特例事業者となります。なお、②に該当する場合は、助成対象経費の拡充も受けられます。

① 賃金要件	申請事業場の事業場内最低賃金が950円未満である事業者
② 物価高騰等要件	原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等の外的要因により、申請前3か月間のうち任意の1か月の利益率が前年同月に比べ3%ポイント※以上低下している事業者

※「%ポイント(パーセントポイント)」とは、パーセントで表された2つの数値の差を表す単位です。

物価高騰等要件に該当する事業者は、一定の自動車の導入やパソコン等の新規導入が認められる場合がございます。詳しくはP3の「助成対象経費の特例」をご覧ください。

<事業場内最低賃金とは？>

事業場で最も低い時間給を指します。
 (ただし、業務改善助成金では、雇入れ後3か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。)
 事業場内最低賃金の計算方法は、地域別最低賃金(国が例年10月頃に改定する都道府県単位の最低賃金額)と同様、最低賃金法第4条及び最低賃金法施行規則第1条又は第2条の規定に基づいて算定されます。
 ご不明点があれば、管轄の労働局雇用環境・均等部室または賃金課室までお尋ねください。

助成対象経費の特例

特例事業者のうち、②物価高騰等要件に該当する場合、通常は、助成対象となる生産性向上に資する設備投資等として認められていないパソコン等や一部の自動車も助成対象となります（パソコン等は新規導入に限ります）。

助成対象経費	一般事業者	特例事業者 (②のみ)
生産性向上に資する設備投資等	○	○
生産性向上に資する設備投資等のうち、 ・ 定員7人以上または車両本体価格200万円以下の乗用自動車や貨物自動車 ・ PC、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規導入	×	○



助成対象経費の具体例

【参考】徳島県内で活用された設備投資事例

助成対象経費の具体例は、「生産性向上のヒント集」や厚生労働省ウェブサイトに掲載されています。

生産性向上のヒント集

業務改善助成金を活用し、業務の効率化や働き方を変えた事例を集めた冊子を作成しております。業務改善助成金の申請に際して、参考としていただきます。

PDF 生産性向上のヒント集 (令和5年3月作成) [PDF形式: 5,196KB] [5.1MB]

PDF 生産性向上のヒント集 (令和4年3月作成) [PDF形式: 312KB] [7.0MB]



事例2 配膳ロボットの導入により料理の運搬業務の効率化

企業概要 【所在地】埼玉県 【従業員数】11人 【事業内容】飲食業

課題と対応 アルバイトの急な欠勤があったり、奥行きのある動線を一度に2食(両手)分の配膳しきれなかったりするため、特に繁忙期においてより多くの配膳ができなかった。検討した。

実施概要 常時3食以上の配膳や重い料理や食器を運ぶ業務を、従業員の負担を増やすことなく可能にしたいと考えた。そこで、助成金を活用して、配膳ロボットを導入した。

繁忙期の配膳業務を平準化したい(社長)

<導入前>

配膳効率が25%向上し、配膳に係る人員が5人から4人に縮減

<導入後>

セルフオーダーシステムや自動洗米・炊飯・飯盛機を導入している。

さらなる工夫

実施結果 配膳ロボットの導入により、5人が必要だった配膳業務が4人できるようになった。また、その分、顧客に目が行き届くようになり、顧客からより良い評価が得られるようになった。

成果 配膳業務の効率化により生産性が向上し、9人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を60円引き上げた。

助成金活用のきっかけ 中小企業診断士の提案

生産性向上のヒント集 検索

事例7 リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎、買い出し、洗濯物乾燥が効率化

企業概要 【所在地】滋賀県 【従業員数】10人 【事業内容】障害者福祉事業

課題と対応 車椅子利用者の送迎時には2名で行き介助はすべて人力で行わなければならない。また、洗濯機には乾燥機能がないため干し取り取り込みする手間と時間がかり、冷蔵庫は容量が小さいため毎日買い出しに行く必要があった。そのため、車両や機器の導入による業務効率化を検討した。

実施概要 送迎時の介助、洗濯物干し及び取り込み、買い出しの負担を軽減したいと考えた。そこで、助成金を活用して、リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫を導入した。

送迎、洗濯、買い出しの負担を軽減したい(役員)

<導入前>

車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が半減、洗濯物干し及び取り込み時間が削減

<導入後>

リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が半減し、洗濯物干し及び取り込み時間がなくなった。

成果 車椅子利用者の送迎、買い出し、洗濯物乾燥の効率化により生産性が向上し、5人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を90円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引き上げを実施した。

助成金活用のきっかけ 社会保険労務士の提案

賃金引き上げに当たっての注意点

- 地域別最低賃金の発効に対応して事業場内最低賃金を引き上げる場合、**発効日の前日までに引き上げていただく必要があります。**
- 引き上げ後の事業場内最低賃金額と同額を就業規則等に定めていただく必要がございます。
- 令和6年度より、複数回に分けての事業場内最低賃金の引上げは認められなくなりましたので、ご注意ください。

(例) 10月1日に新しい地域別最低賃金(900円→950円)が発効される場合

発効日の前日(9月30日)までに事業場内最低賃金の引き上げ(905円→950円)を完了(※)

対象!

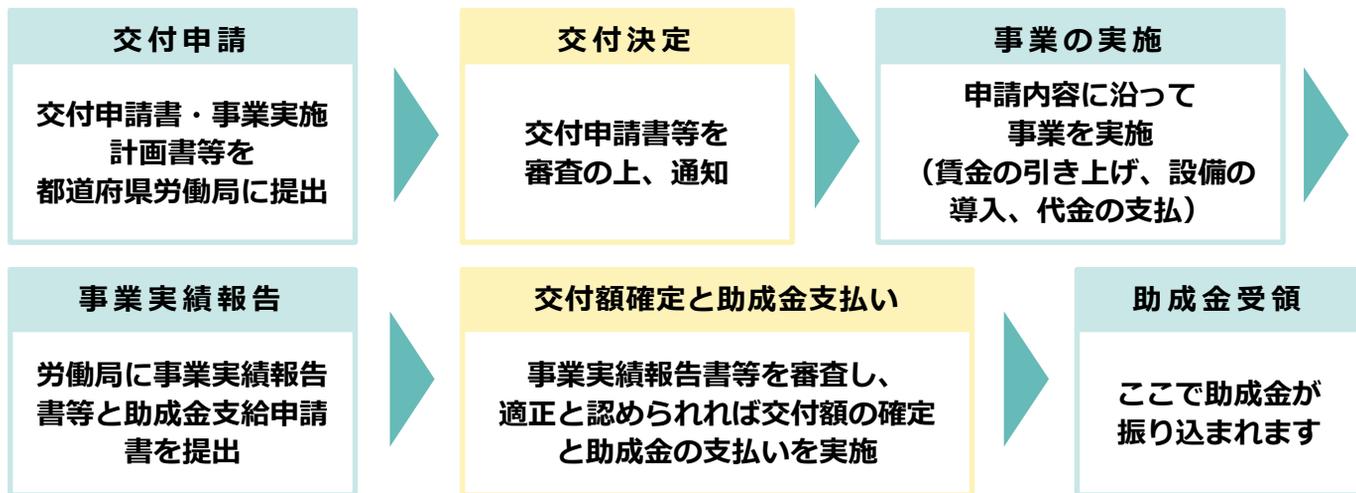
発効日の当日(10月1日)に事業場内最低賃金の引き上げ(905円→950円)を実施

対象外

※ 併せて、就業規則等に事業場内最低賃金が950円である旨、定めていただく必要があります。

助成金支給の流れ

事業場所在地を管轄する都道府県労働局に対し、所定の様式で交付申請を行っていただきます。労働局による申請内容の審査を経て交付決定がなされたら、申請内容に沿って事業を実施してください。事業完了後、労働局に事業実績報告と助成金支給申請を行っていただくと、労働局による報告内容の審査を経て、助成金が支給されます。



注意事項・お問い合わせ等

注意事項

- 過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。
- 交付決定前に助成対象設備の導入を行った場合は助成の対象となりません。
- 必ず最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認ください。

令和5年度からの主な変更点

- 生産量要件や関連する経費が終了しました。
- 事業完了期限が、2025（令和7）年1月31日※になりました。
※やむを得ない事由がある場合は、理由書の提出により、2025（令和7）年3月31日とできる場合がございます。
- 令和6年度から同一事業場の申請は年1回までとなりました。

参考ウェブサイト

- 厚生労働省ウェブサイト「業務改善助成金」**
最新の要綱・要領やQ&A（「生産性向上のヒント集」）、申請書作成ツールや業務改善助成金の活用事例集などを掲載しています。
- 最低賃金特設サイト**
全国の地域別最低賃金や中小企業支援事業について掲載しているほか、サイト内の「賃金引き上げ特設ページ」では、賃金引き上げに向けた取り組み事例などを紹介しています。

お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 8:30～17:15）

交付申請書等の提出先は**徳島労働局 雇用環境・均等室**です
住所：〒770-0851 徳島市徳島町城内6-6 徳島地方合同庁舎4階

【ワストップ相談窓口】徳島働き方改革推進支援センター 電話番号：0120-967-951（受付時間 平日9:00～17:00）

（参考）働き方改革推進支援資金

日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引き上げに取り組む方に、設備資金や運転資金の融資を行っています。詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。

日本政策金融公庫
店舗検索



業務改善助成金

検索



最低賃金特設サイト

検索





令和6年度「働き方改革推進支援助成金」 業種別課題対応コース（建設業）のご案内



令和6年4月1日に、建設業にも、**時間外労働の上限規制が適用されました。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や週休2日制の推進等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例

企業の
課題

積算業務を効率化し、
労働時間を削減したい！

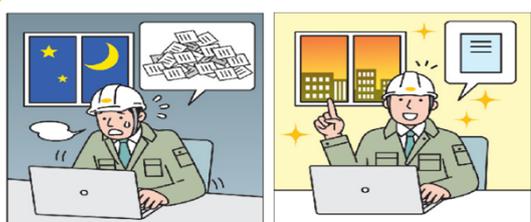
測量作業と重機操作を効率化し、
労働時間を削減したい！

助成金
による
取組

土木工事積算システムを導入

測量杭打ち機と
重機用センサーユニットを導入

改善の
結果



過去の類似工事との比較が容易になり、より短時間で適正な積算値を算出できるようになった。



測量や杭打ち、重機の操作を1人でできるようになり、1日当たりの作業時間が削減された。

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

「交付申請書」を、最寄りの
労働局雇用環境・均等部
(室)に提出
(締切：11月29日(金))

交付決定後、提出した計画に
沿って取組を実施
(事業実施は、令和7年1月
31日(金)まで)

労働局に支給申請

(申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または令和7年2月7日(金)のいずれか早い日となります。)

(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月29日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。



ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する
都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



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/>)



業種別対応コース（建設業）の助成内容

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主です。

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける労働基準法第139条第2項に定める工作物の建設の事業その他これに関連する事業として厚生労働省令で定める事業を主たる事業として営む中小企業事業主(※1)であること。
2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
3. 交付申請時点で、36協定を締結していること。
4. 下記「成果目標」④を選択する場合は、原則として、過去2年間において月45時間を超える時間外労働の実態があること。
5. 下記「成果目標」⑤を選択する場合、交付申請時点の所定休日数が4週当たり4日から7日であること。

(※1)中小企業事業主の範囲は、以下のいずれかの要件を満たす企業が中小企業になります。

- ・資本または出資額が**3億円以下**
- ・常時使用する労働者が**300人以下**

助成対象となる取組 ～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※2)
- ② 労働者に対する研修(※2)、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取り組み
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用 機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※3)
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新(※3)

(※2) 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

(※3) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、達成を目指して取組を実施してください(※4)。

- ① 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間を縮減させること。
 - ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定
 - ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え月80時間以下に設定
- ② **年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入すること。**
- ③ **時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入し、かつ、交付要綱で規定する特別休暇（病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、不妊治療のための休暇、時間単位の特別休暇）のいずれか1つ以上を新たに導入すること。**
- ④ **9時間以上の勤務間インターバルを導入すること。**（新規導入、適用範囲の拡大、時間延長）
- ⑤ 全ての対象事業場において、4週における所定休日を1日から4日以上増加させること。

(※4) 上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引き上げを行うことを成果目標に加えることができます。

助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。

【助成額最大1,000万円】

助成額	以下のいずれか低い額
	Ⅰ 以下1～5の上限額及びⅥの加算額の合計額 Ⅱ 対象経費の合計額×補助率3/4(※5)
	(※5) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

【Ⅰの上限額】

1. 成果目標①の上限額

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	250万円	200万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え、月80時間以下に設定	150万円	—

2. 成果目標②の上限額：25万円

3. 成果目標③の上限額：25万円

4. 成果目標④の上限額

勤務間インターバルを新規導入した場合の上限額は、休憩時間数に応じて、下記の表のとおりとなります。

休憩時間数(※6)	1企業当たりの上限額(※7)
9時間以上 11時間未満	100万円
11時間以上	120万円

(※6) 事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休憩時間数のうち、最も短いものを指します。

(※7) 勤務間インターバルを適用する労働者の範囲の拡大、勤務間インターバルの時間延長のみの場合は、上記の表の1/2が上限額となります。

5. 成果目標⑤の上限額：1日増加ごとに25万円(※8) (最大100万円)

(※8) 年間における所定休日数を定めている場合は、以下の計算式により、4週間当たりの所定休日を算出します。
(年間所定休日数) ÷ (365日 ÷ 7) × 4

6. 賃金引き上げの達成時の加算額

常時使用する労働者数が30人を超える場合は、達成した成果目標の助成上限額に、下記の表の上限額が加算されます(※9)。

引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引き上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円 (上限150万円)
5%以上引き上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円 (上限240万円)

(※9) 常時使用する労働者数が30人以下の場合は、達成した成果目標の助成上限額に、上記の表の2倍の上限額が加算されます。

令和6年度「働き方改革推進支援助成金」 業種別課題対応コース（運送業）のご案内

令和6年4月1日に、自動車運転の業務にも、**時間外労働の上限規制が適用されました。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や勤務間インターバル制度の導入等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例

企業の
課題

運送業務を効率化し、
労働時間を削減したい！

助成金
による
取組

積載量の多いトレーラーを導入

改善の
結果



一度で多くの荷物を運べるようになったことで、労働時間が削減された。

運行に伴う事務作業を効率化し、
労働時間を削減したい！

デジタル式運行記録計を導入



運転日報や出勤簿の作成が自動化されたことにより、労働時間が削減された。

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

「交付申請書」を、最寄りの
労働局雇用環境・均等部
(室)に提出
(締切：11月29日(金))

交付決定後、提出した計画に
沿って取組を実施
(事業実施は、令和7年1月
31日(金)まで)

労働局に支給申請

(申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または令和7年2月7日(金)のいずれか早い日となります。)

(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、**11月29日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。**

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。



ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する
都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



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/>)



業種別課題対応コース（運送業）の助成内容

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主です。

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける労働基準法第140条第1項に定める自動車運転の業務に従事する労働者を雇用する中小企業事業主(※1)であること。
2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
3. 交付申請時点で、36協定を締結していること。
4. 下記「成果目標」④を選択する場合は、原則として、過去2年間において月45時間を超える時間外労働の実態があること。

など

(※1) 中小企業事業主の範囲

以下のいずれかの要件を満たす企業が中小企業になります。

- ・資本または出資額が**3億円以下**
- ・常時使用する労働者が**300人以下**

助成対象となる取組 ～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※2)
 - ② 労働者に対する研修(※2)、周知・啓発
 - ③ 外部専門家によるコンサルティング
 - ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
 - ⑤ 人材確保に向けた取組
 - ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用 機器、デジタル式運行記録計の導入・更新
 - ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(※3)
- (※2) 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。
- (※3) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

成果目標

以下の「成果目標」の達成を目指して取組を実施してください(※4)。

- ① 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間を縮減させること。
 - ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定
 - ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え月80時間以下に設定
 - ② **年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入すること。**
 - ③ **時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入し、かつ、交付要綱で規定する特別休暇(病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、不妊治療のための休暇、時間単位の特別休暇)のいずれか1つ以上を新たに導入すること。**
 - ④ **10時間以上の勤務間インターバルを導入すること。**(新規導入、適用範囲の拡大、時間延長)
- (※4) 上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引上げを行うことを成果目標に加えることができます。

助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を助成します。

【助成額最大950万円】

助成額	以下のいずれか低い額
	I 以下1～4の上限額及び5の加算額の合計額 II 対象経費の合計額×補助率3/4(※5) (※5) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

【Iの上限額】

1. 成果目標①の上限額

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	250万円	200万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え、月80時間以下に設定	150万円	—

2. 成果目標②の上限額：25万円

3. 成果目標③の上限額：25万円

4. 成果目標④の上限額

勤務間インターバルを新規導入した場合の上限額は、休憩時間数に応じて、下記の表のとおりとなります。

休憩時間数(※6)	1企業当たりの上限額(※7)
10時間以上 11時間未満	150万円
11時間以上	170万円

(※6) 事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休憩時間数のうち、最も短いものを指します。

(※7) 勤務間インターバルを適用する労働者の範囲の拡大、勤務間インターバルの時間延長のみの場合は、上記の表の1/2が上限額となります。

5. 賃金引上げの達成時の加算額

(常時使用する労働者数が30人以下の場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	30万円	60万円	100万円	1人当たり10万円(上限300万円)
5%以上引上げ	48万円	96万円	160万円	1人当たり16万円(上限480万円)

(常時使用する労働者数が30を超える場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円(上限150万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円(上限240万円)



令和6年度「働き方改革推進支援助成金」 業種別課題対応コース（病院等）のご案内



令和6年4月1日に、医業に従事する医師にも、**時間外労働の上限規制が適用されました。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や勤務間インターバル制度の導入、医師の働き方改革の推進等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例

企業の課題

X線検査に関する業務を効率化し、労働時間を削減したい！

内視鏡の洗浄作業を効率化し、労働時間を削減したい！

助成金による取組

デジタル画像診断システムを導入

内視鏡自動洗浄機を導入

改善の結果



検査の準備や、フィルムの運搬・保管に要する時間が削減されたことにより、労働時間が削減された。



新人でも1人で作業が可能になったことや、洗浄に要する時間が削減されたことにより、労働時間が削減された。

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

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出
（締切：11月29日（金））

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施
（事業実施は、令和7年1月31日（金）まで）

労働局に支給申請

（申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または令和7年2月7日（金）のいずれか早い日となります。）

（注意）本助成金は国の予算額に制約されるため、11月29日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。



ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する
都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



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/)



業種別課題対応コース（病院等）の助成内容

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主です。

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける医業に従事する医師が勤務する病院、診療所、介護老人保健施設又は介護医療院を営む中小企業事業主(※1)であること。
2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
3. 交付申請時点で、36協定を締結していること。
4. 下記「成果目標」④を選択する場合は、原則として、過去2年間において月45時間を超える時間外労働の実態があること。 など

(※1)中小企業事業主の範囲

以下のいずれかの要件を満たす企業が中小企業になります。

- ・資本または出資持分が**5,000万円以下**
- ・常時使用する労働者が**300人以下**

助成対象となる取組 ～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※2)
- ② 労働者に対する研修(※2)、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※3)
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(※3)

(※2) 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

(※3) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

成果目標

以下の「成果目標」の達成を目指して取組を実施してください(※4)。

- ① **月80時間を超える36協定の時間外・休日労働時間を縮減**させること。
 - ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定
 - ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え月80時間以下に設定
- ② **年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入**すること。
- ③ **時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入**し、かつ、交付要綱で規定する**特別休暇（病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、不妊治療のための休暇、時間単位の特別休暇）のいずれか1つ以上を新たに導入**すること。
- ④ **9時間以上の勤務間インターバルを導入**すること。（新規導入、適用範囲の拡大、時間延長）
- ⑤ **医師の働き方改革の推進（ア 労務管理体制の構築等とイ 医師の労働時間の実態把握と管理を実施すること。）**

(※4) 上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引き上げを行うことを成果目標に加えることができます。

助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を助成します。

【助成額最大1,000万円】

助成額	以下のいずれか低い額
	I 以下1～5の上限額及び6の加算額の合計額 II 対象経費の合計額×補助率3/4(※5) (※5) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

【Iの上限額】

1. 成果目標①の上限額

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	250万円	200万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え、月80時間以下に設定	150万円	—

2. 成果目標②の上限額：25万円

3. 成果目標③の上限額：25万円

4. 成果目標④の上限額

勤務間インターバルを新規導入した場合の上限額は、休息時間数に応じて、下記の表のとおりとなります。

休息時間数(※6)	1企業当たりの上限額(※7)
9時間以上10時間未満(※8)	120万円
10時間以上11時間未満	150万円
11時間以上	170万円

(※6) 事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休息時間数のうち、最も短いものを指します。

(※7) 勤務間インターバルを適用する労働者の範囲の拡大、勤務間インターバルの時間延長のみの場合は、上記の表の1/2が上限額となります。

(※8) B水準、連携B水準、C-1水準、C-2水準の医師については、10時間以上の休息時間数とする必要があります。

5. 成果目標⑤の上限額：

以下を全て実施した場合(※9)に**50万円**

ア(ア) 労務管理責任者を設置し、責任の所在とその役割を明確にすること。

(イ) 医師の副業・兼業先との労働時間の通算や医師の休息時間確保、長時間労働の医師に対する面接指導の実施に係る協力体制の整備を行うこと(※10)

(ウ) 人事・労務管理のマネジメント研修を実施するなど、労働時間管理について理解を深める取組を行うこと。

イ 労働時間と労働時間でない時間の区別などを明確にした上で、医師の労働時間の実態把握を行うこと。

(※9) 実施事項の詳細は申請マニュアルをご覧ください。

(※10) 副業・兼業を行う医師がいる場合に限る。

6. 賃金引き上げの達成時の加算額

常時使用する労働者数が30人を超える場合は、達成した成果目標の助成上限額に、下記の表の上限額が加算されます(※11)。

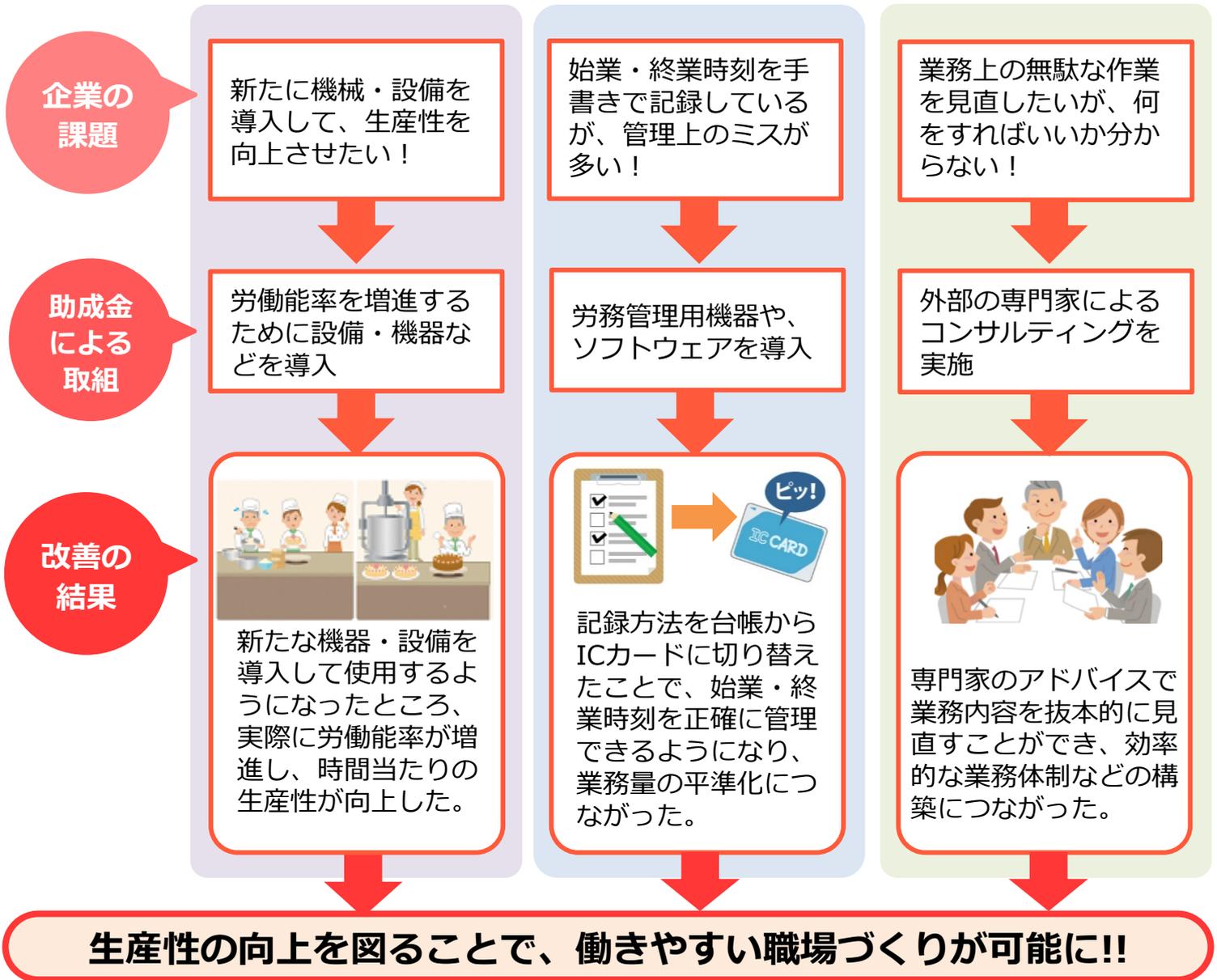
引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引き上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円(上限150万円)
5%以上引き上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円(上限240万円)

(※11) 常時使用する労働者数が30人以下の場合は、達成した成果目標の助成上限額に、上記の表の2倍の上限額が加算されます。

令和6年度「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のご案内

令和2年4月1日から、中小企業に、**時間外労働の上限規制が適用されています。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例



助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。



ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する
都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



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/>)



労働時間短縮・年休促進支援コースの助成内容

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主です。

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主(※1)であること。
2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
3. 交付申請時点で、右記「成果目標」①から③の設定に向けた条件を満たしていること。

(※1)中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業(※2)	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

(※2) 医業に従事する医師が勤務する病院、診療所、介護老人保健施設、介護医療院については常時使用する労働者数が300人以下の場合は、中小企業事業主に該当します。

助成対象となる取組

～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※3)
- ② 労働者に対する研修(※3)、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取り組み
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新(※4)
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新(※4)

(※3) 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

(※4) 原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

ご利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部(室)に提出(締切:11月29日(金))

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施
(事業実施は、令和7年1月31日(金)まで)

労働局に支給申請

(申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または令和7年2月7日(金)のいずれか早い日となります。)

(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月29日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、達成を目指して取組を実施してください。

- ① **月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数を縮減**させること。
 - ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定
 - ・時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え月80時間以下に設定
- ② **年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入**すること。
- ③ **時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入**し、かつ、交付要綱で規定する**特別休暇(病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇、不妊治療のための休暇、時間単位の特別休暇)のいずれか1つ以上を新たに導入**すること。

上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引上げを行うことを成果目標に加えることができます。

助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を支給します。
【助成額最大730万円】

助成額	以下のいずれか低い額
	Ⅰ 以下1～3の上限額及び4の加算額の合計額 Ⅱ 対象経費の合計額×補助率3/4(※5)
	(※5) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5

【Ⅰの上限額】

1. 成果目標①の上限額

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において、時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間以下に設定	200万円	150万円
時間外労働と休日労働の合計時間数を月60時間を超え、月80時間以下に設定	100万円	—

2. 成果目標②の上限額：25万円

3. 成果目標③の上限額：25万円

4. 賃金引上げの達成時の加算額

(常時使用する労働者数が30人以下の場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	30万円	60万円	100万円	1人当たり10万円(上限300万円)
5%以上引上げ	48万円	96万円	160万円	1人当たり16万円(上限480万円)

(常時使用する労働者数が30人を超える場合)

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円(上限150万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円(上限240万円)

令和6年度「働き方改革推進支援助成金」 勤務間インターバル導入コースのご案内

「勤務間インターバル」とは、勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休憩時間」を設けることで、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るもので、**平成31年4月から**、制度の導入が**努力義務化**されています。

このコースでは、勤務間インターバルの導入に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。是非ご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例

企業の課題

インターバル制度を導入するために、新たに機械・設備を導入して、生産性を向上させたい！

助成金による取組

労働能率を増進するために設備・機器等を導入

改善の結果



新たな機器・設備を導入して使用したところ、実際に労働能率が増進し、時間当たりの生産性が向上した。

始業・終業時刻を手書きで記録しているが、管理上のミスが多い！

労務管理用機器や、ソフトウェアを導入



記録方法を台帳からICカードに切り替えたことで、始業・終業時刻を正確に管理できるようになった。

インターバル制度を導入するために、業務上の無駄な作業を見直したい！

外部の専門家によるコンサルティングを実施



専門家のアドバイスで業務内容を抜本的に見直すことができ、効率的な業務体制などの構築につながった。

勤務間インターバルの導入により、労働時間等の設定改善を推進!!

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。



ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する
都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



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/>)



勤務間インターバル導入コースの助成内容

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主です。

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主（※1）であること。
2. 36協定を締結しており、原則として、過去2年間において月45時間を超える時間外労働の実態があること。（※2）
3. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて就業規則等を整備していること。
4. 以下のいずれかに該当する事業場を有すること。

- ① 勤務間インターバルを導入していない事業場
- ② 既に休憩時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下である事業場
- ③ 既に休憩時間数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場

（※1）中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業（※3）	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

（※2）基本的には1月45時間を超える時間外労働の実態があれば、要件を満たすこととなりますので、詳細はお問い合わせください。

（※3）医業に従事する医師が勤務する病院、診療所、介護老人保健施設、介護医療院については常時使用する労働者数が300人以下の場合は、中小企業事業主に該当します。

助成対象となる取組

～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修（※4）
- ② 労働者に対する研修（※4）、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、デジタル式運行記録計の導入・更新（※5）
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新（※5）

（※4）研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

（※5）原則として、パソコン、タブレット、スマートフォンは対象となりません。

成果目標

以下の「成果目標」の達成を目指して取組を実施してください。

- **新規導入**【対象事業主4.①に該当する場合】
新規に所属労働者の半数を超える労働者を対象とする勤務間インターバルを導入すること。
- **適用範囲の拡大**【対象事業主4.②に該当する場合】
対象労働者の範囲を拡大し、所属労働者の半数を超える労働者を対象とすること。
- **時間延長**【対象事業主4.③に該当する場合】
所属労働者の半数を超える労働者を対象として休憩時間数を2時間以上延長して、9時間以上とすること。

上記の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上または、5%以上で賃金引上げを行うことを成果目標に加えることができます。

助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、助成対象となる取組の実施に要した経費の一部を助成します。
【助成額最大580万円】

【表1】新規導入に該当するものがある場合

休憩時間数（※6）	補助率（※7）	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	3/4	100万円
11時間以上	3/4	120万円

【表2】適用範囲の拡大・時間延長のみの場合

休憩時間数（※6）	補助率（※7）	1企業当たりの上限額
9時間以上 11時間未満	3/4	50万円
11時間以上	3/4	60万円

- （※6）事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休憩時間数のうち、最も短いものを指します。
（※7）常時使用する労働者数が30人以下かつ、「支給対象となる取組」で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は4/5となります。

賃金引上げの達成時の加算額

（常時使用する労働者数が30人以下の場合）

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	30万円	60万円	100万円	1人当たり10万円 (上限300万円)
5%以上引上げ	48万円	96万円	160万円	1人当たり16万円 (上限480万円)

（常時使用する労働者数が30人を超える場合）

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	15万円	30万円	50万円	1人当たり5万円 (上限150万円)
5%以上引上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円 (上限240万円)

利用の流れ

「交付申請書」を、最寄りの労働局雇用環境・均等部（室）に提出
(締切：11月29日(金))

交付決定後、提出した計画に沿って取組を実施
(令和7年1月31日(金)まで)

労働局に支給申請

(申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または令和7年2月7日(金)のいずれか早い日となります。)

(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月29日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

キャリアアップ助成金のご案内 (令和6年度版)

「キャリアアップ助成金」は、有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」といいます。）といった、**非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度**です。

	助成内容	助成額			
			中小企業の場合	大企業の場合	
正社員化支援	正社員化コース 有期雇用労働者等を 正社員化(※) した場合（1人当たり） ※ 正規雇用労働者等へ転換または派遣労働者を正規雇用労働者等として直接雇用すること。 正規雇用労働者には「多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）」を含みます。	①有期 → 正規	80万円	60万円	
		②無期 → 正規	40万円	30万円	
		※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者で直接雇用する場合に加算 1人当たり28.5万円（大企業も同額） ※ 対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合に加算 ①：1人当たり9.5万円 ②：4.75万円（大企業も同額） ※ 人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化した場合に加算 （自発的職業能力開発訓練または定額制訓練 以外 の訓練修了後） ①：1人当たり9.5万円 ②：4.75万円（大企業も同額） （自発的職業能力開発訓練または定額制訓練修了後） ①：1人当たり11万円 ②：5.5万円（大企業も同額） ※ 正社員転換等制度を新たに規定し、当該区分に転換等した場合に加算 1事業所当たり20万円（大企業の場合、15万円） ※ 多様な正社員制度(注)を新たに規定し、当該区分に転換等した場合に加算 （注：勤務地限定・職務限定・短時間正社員いずれか1つ以上） 1事業所当たり40万円（大企業の場合、30万円）			
		※ 障害のある有期雇用労働者等を 正規雇用労働者等に転換 した場合（1人当たり） ※ 正規雇用労働者には「多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）」を含みます。			
	障害者正社員化コース	① 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者の場合 有期 → 正規 120万円 90万円 有期 → 無期 60万円 45万円 無期 → 正規 60万円 45万円 ② 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者 以外 の場合 有期 → 正規 90万円 67.5万円 有期 → 無期 45万円 33万円 無期 → 正規 45万円 33万円 ※ 助成額が支給対象期間における対象労働者に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給します。	① 有期 → 正規	120万円	90万円
			① 有期 → 無期	60万円	45万円
			① 無期 → 正規	60万円	45万円
			② 有期 → 正規	90万円	67.5万円
			② 有期 → 無期	45万円	33万円
			② 無期 → 正規	45万円	33万円
処遇改善支援	賃金規定等改定コース 有期雇用労働者等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（1人当たり）	3%以上5%未満	5万円	3.3万円	
		5%以上	6.5万円	4.3万円	
	※ 「職務評価」の手法の活用により増額改定を実施した場合に加算 1事業所当たり20万円（大企業の場合、15万円）				
	賃金規定等共通化コース 有期雇用労働者等と 正規雇用労働者との共通の賃金規定等 を新たに規定・適用した場合	1事業所当たり	60万円	45万円	
	賞与・退職金制度導入コース 有期雇用労働者等を対象に 賞与・退職金制度を導入 し、支給または積立を実施した場合	1事業所当たり	40万円	30万円	
	※ 同時に導入した場合に加算 16.8万円（大企業の場合、12.6万円）				
	社会保険適用時処遇改善コース 短時間労働者に以下のいずれかの取組を行った場合（1人当たり） ① 新たに社会保険の被保険者となった際に、 手当支給・賃上げ・労働時間延長 を行った場合 ② 労働時間を延長して新たに社会保険の被保険者 とした場合	手当等支給メニュー	50万円	37.5万円	
		併用メニュー	50万円	37.5万円	
労働時間延長メニュー		30万円	22.5万円		

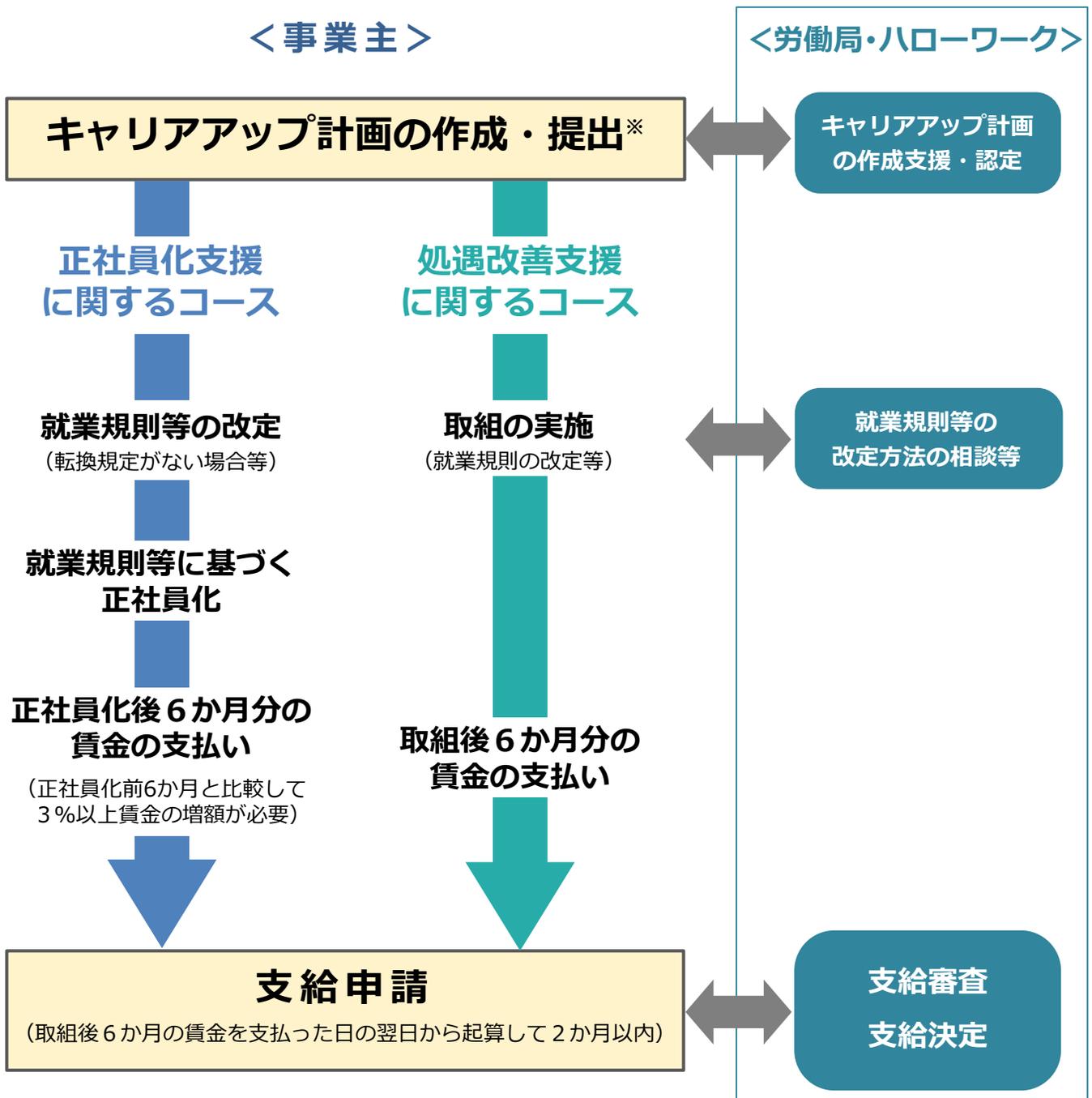
※ 短時間労働者労働時間延長コースは令和6年3月31日を以て廃止し、当該日に行った取組まで助成を受けられます。

◆ 支給要件の詳細や助成上限（人数・回数等）については、裏面ご案内のホームページよりご確認ください。

◆ 正社員化コース、障害者正社員化コース、社会保険適用時処遇改善コースは、各支給対象期の取組を講じた場合の合計額です。

キャリアアップ助成金の申請までの流れ

「キャリアアップ助成金」の活用にあたっては、
各コースの実施日の**前日までに「キャリアアップ計画」の提出が必要**です。



※ 計画の提出（支給申請）は、窓口への持参、郵送、電子申請によって行うことができます。

- ◆ 詳しくは、最寄りの都道府県労働局またはハローワークにお問い合わせください。
- ◆ パンフレット、申請様式、Q&Aは厚生労働省ホームページに掲載しています。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

キャリアアップ助成金

検索





キャリアアップ助成金 「正社員化コース」を拡充しました！

2023年11月29日以降における変更点のご案内

「キャリアアップ助成金」は、非正規雇用労働者の企業内でのキャリアアップを促進するため、正社員化、処遇改善の取り組みを実施した事業主に対して助成金を支給する制度です。

このリーフレットの内容①～④は、2023年11月29日以降に正社員化した場合に適用されます。

正社員化コースとは

有期雇用労働者等を正規雇用労働者に転換等をした場合に助成金を支給します。

拡充 ① 助成金（1人当たり）の見直し

支給対象期間を現行の「6か月」から「12か月」に拡充します。拡充に伴い、6か月あたりの助成額を見直します。

企業規模	現行	拡充
中小企業	57万円	80万円
大企業	42.75万円	60万円

- ※ 現行/中小企業：1期（6か月）で57万円助成。
- ※ 拡充後/中小企業：2期（12か月）で80万円助成。（1期あたり40万円）
- ※ 有期から正規の場合の助成額。無期から正規の場合は上記の半額。
- ※ 1人目の正社員転換時には、③または④の加算措置あり。

拡充 ② 対象となる有期雇用労働者の要件緩和

対象となる有期雇用労働者の雇用期間を現行の「6か月以上3年以内」から「6か月以上」に緩和します。

	現行	拡充
対象となる有期雇用労働者の雇用期間	6か月以上3年以内	6か月以上

- ※ 有期雇用期間が通算5年を超えた有期雇用労働者については、助成額は「無期から正規」の転換と同額とする。

新設**③ 正社員転換制度の規定に関する加算措置**

新たに正社員転換制度の導入に取り組む事業主に対する加算措置を新設します。

正社員転換制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合

※ 1事業所当たり加算額(1事業所当たり1回のみ)

新設

20万円
(大企業 **15万円**)

1人目の転換時に①+③で
合計100万円
(大企業75万円) 助成

※ 「無期から正規」の転換制度を新たに規定した場合も同額を加算。

拡充**④ 多様な正社員制度規定に関する加算措置**

多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）制度規定に関する加算額を増額します。

「勤務地限定・職務限定・短時間正社員」制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合

※ 1事業所当たり加算額(1事業所当たり1回のみ)

現行

9.5万円
(大企業 7.125万円)

拡充

40万円
(大企業 **30万円**)

1人目の転換時に
①+④で合計120万円
(大企業90万円) 助成

※ 「無期から正規」の転換制度を新たに規定した場合も同額を加算。

キャリアアップ計画書について

- ・キャリアアップ助成金をご利用いただくには、事前にキャリアアップ計画書を管轄の都道府県労働局へ提出することが必要です。
- ・③、④の加算措置について、「正社員転換制度」または「多様な正社員制度」を新たに設けた日と当該雇用区分に転換した日のいずれも同一のキャリアアップ計画期間に含まれている必要があります。
- ・2023年10月以降、計画書をチェックボックス式に変更し、記載方法を簡素化しています。
- ・詳細は厚生労働省ウェブサイト等をご確認ください。

<キャリアアップ助成金>

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html

<キャリアアップ計画様式・申請様式のダウンロード>

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000118801_00012.html



年収の壁対策として

労働者1人につき**最大50万円**助成します！

キャリアアップ助成金

労働者にとって、
・「年収の壁」を意識せず働くことができる。
・社会保険に加入することで処遇改善につながる。



事業主の皆様の
人手不足の解消へ！



出典：政府広報オンライン (https://www.gov-online.go.jp/media_relations/commercials/202312/video-270966.html)

2023（令和5）年10月から、キャリアアップ助成金に「社会保険適用時処遇改善コース」を新設しました！

○労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入を増加させる取組を行った事業主に助成

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
① 賃金の 15%以上 を追加支給 (社会保険適用促進手当など)	1年目 20万円 (注)
② 賃金の 15%以上 を追加支給 (社会保険適用促進手当など) 3年目以降、③の取組	2年目 20万円 (注)
③ 賃金の 18%以上 を増額	3年目 10万円

(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

(注)1,2年目は取組から6ヶ月ごとに支給申請（1回あたり10万円支給）

◆社会保険適用促進手当

事業主が社会保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、**本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。**

※ 本助成金については、**2023（令和5）年10月1日から2026（令和8）年3月31日までの間に新たに社会保険の加入要件を満たし、適用されることとなった労働者が対象になります。**

※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。
※ (2) 4時間未満の延長の場合は、併せて基本給の増額が必要。
※ 1年目に(1)①の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることも可能(併用メニュー)。
(上述の組み合わせの場合に限り、同一の対象者についてメニューをまたいだ助成を受けることができます。)

キャリアアップ計画書を事前に提出しましょう！

※ **キャリアアップ計画書を作成し、取組を開始する日の前日までに、管轄労働局まで提出してください。**（不備があると当日の受理ができませんので、余裕を持ってご準備ください。）



対象となる労働者をチェックしましょう！

雇用している短時間労働者の中に、2023（令和5）年10月以降、新たに社会保険の被保険者の要件※1を満たす方はいますか。

はい

いいえ

その労働者は、以下の①、②の両方に該当する方ですか。

- ① 社会保険加入日の6か月前の日以前から継続して雇用されている。
- ② 社会保険加入日から過去2年以内に同事業所で社会保険に加入していなかった。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険加入日から2か月以内に、週所定労働時間を一定時間延長すること※2ができますか。

はい

いいえ

その労働者の社会保険加入日から最長2年間の手当※3等の支給後の働き方について、労使で話し合いを行う予定ですか。

はい

いいえ

その労働者は、社会保険加入日から1年が経過した時点で、労働時間の延長ができる見込みですか。

はい

いいえ

(2)労働時間延長
メニュー

(1)(2)の
併用メニュー

(1)手当等支給
メニュー

社会保険適用に関する支給要件には該当しません。
本助成金の他のコースの活用をご検討ください。

- ※1 厚生年金保険の被保険者数が常時101人以上である事業所の場合は、週の所定労働時間が20時間以上かつ所定内賃金が月額8.8万円以上で学生ではないこと。100人以下の事業所の場合は、週の所定労働時間及び月の所定労働日数が常時雇用のフルタイム従業員の4分の3以上である者であること。
- ※2 週所定労働時間を4時間以上延長、または3時間以上延長するとともに基本給を5%増額改定する等の措置。詳しくは、表面の「(2)労働時間延長メニュー」をご覧ください。
- ※3 社会保険適用促進手当（標準報酬月額が10.4万円以下の者に対して、事業主が支給する場合、最長2年間、社会保険の標準報酬月額・標準賞与額の算定対象に含めない取り扱いとする手当）

- キャリアアップ助成金の申請方法や助成額などの詳細については、都道府県労働局または管轄のハローワークまでお問合せください。
- 各都道府県の働き方改革推進支援センターでも助成金に関する相談を受け付けています。最寄りのセンターの連絡先は
- 「年収の壁突破・総合相談窓口」（コールセンター）にもご相談いただけます。
年収の壁突破・総合相談窓口（フリーダイヤル・無料）



0120-030-045

受付時間 平日 8:30~18:15

(土日・祝日・年末年始(12/29~1/3)はご利用いただけません。)

厚生労働省公式HP



人材確保等支援助成金(人事評価改善等助成コース) を活用してみませんか？

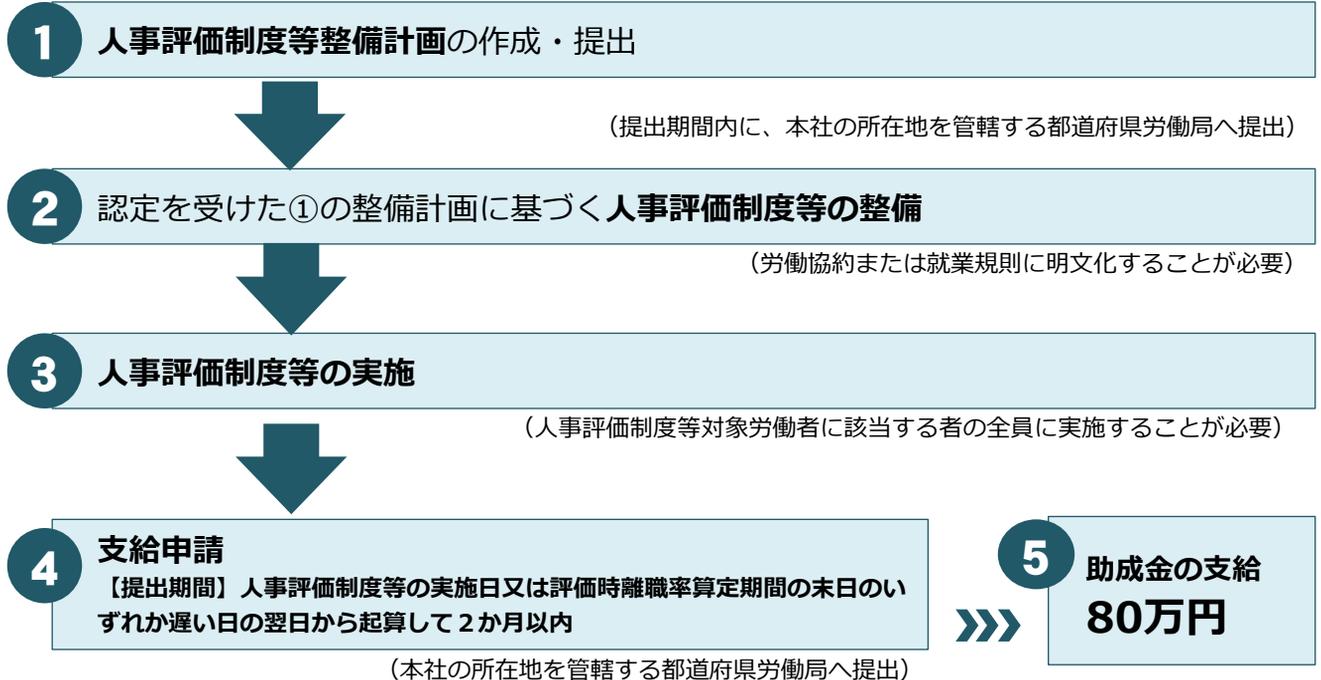
「人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）」は、生産性向上のための人事評価制度と賃金制度の整備を通じて、生産性の向上、賃金アップ及び離職率の低下を図る事業主に対して助成するもので、人材不足の解消を目的としています。

助成金の概要

支給額：80万円

事業主が、生産性向上のための人事評価制度と労働者の賃金アップを含む賃金制度（以下「人事評価制度等」と表記します。）を整備し、実施することを通じて、生産性向上を図り、労働者の賃金の3%以上のアップ、離職率の低下に関する目標を達成した場合に支給します。

助成金支給までの流れ



支給要件、手続きなどの詳細について、ご不明な点は、以下のURLを参考にしてください。
URL : <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000199313.html>



(参考) 人事評価制度導入のイメージ たとえば、こんなケースが該当します。

事業所の課題

解決策

従業員のモチベーションを上げて、事業所の生産性を向上させる方法はないかなあ・・・

賃金アップを伴う人事評価制度・賃金制度を整備し、その情報を開示することで、従業員の意欲が向上し、さらに生産性もアップ!



人事評価制度・賃金制度の主な要件

- 労働者の生産性の向上に資すると見込まれる制度である
- 労働組合又は労働者の過半数を代表する者と合意したものである
- 人事評価の対象・基準等が明確である
- 労働者に開示されている
- 労働者個人の意思によって向上させることが可能な項目を対象にしている
- 評価の基準が、年齢又は勤続年数のみで一義的に決定されるものではない
- 評価が年1回以上行われる
- 人事評価による評定と賃金の変動の幅との関係が明確であること
- 賃金表が定められていること
- 新制度等における人事評価を受けた人事評価制度等対象労働者が新制度において平均的な評定を受けた場合の賃金額について、新制度適用前と比べて3%以上増加する見込みである。また、全ての人事評価制度等対象労働者の総額も3%以上増加する見込みである
- 賃金の額の引き下げを行う等、助成金の主旨・目的に反する人事評価制度等でない

詳しい支給要件、手続きなどの詳細について、ご不明な点は、以下のURLを参考にしてください。

URL : <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000199313.html>

在籍型出向を活用し、「産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）」を受給しませんか？

「在籍型出向」では、自社にはない実践での経験による新たなスキルの習得が期待できます。労働者のスキルアップを在籍型出向で行い、条件を満たした場合には、**出向元事業主に対しての助成金が支給されます**。積極的にご活用ください。

助成対象となる「出向」とは？ 以下のすべてに該当する出向を指します。

- 労働者のスキルアップを目的とすること※
- 出向した労働者は、出向期間修了後、元の事業所に戻って働くことが前提であること
- 労働者の出向復帰後6か月間の各月の賃金を出向前賃金と比較していずれも5%以上上昇させること。

助成の内容 対象：出向元事業主（企業グループ内出向の場合は支給されません）

	中小企業	中小企業以外
助成率	2 / 3	1 / 2
助成額	以下のいずれか低い額に助成率をかけた額（最長1年まで） イ 出向労働者の出向中の賃金※ ¹ のうち出向元が負担する額 □ 出向労働者の出向前の賃金の1 / 2の額	
上限額	8,490円※ ² / 1人1日当たり （1事業所1年度あたり1,000万円まで）	

※1 出向中の労働者に対する賃金は出向前に支払っていた賃金以上の額を支払う必要があります。

※2 雇用保険の基本手当日額の最高額（令和5年8月1日時点）。毎年8月に改正されるためご注意ください。

助成額の算出例（イメージ）

条件例：

- 出向元は**中小企業**
- 出向前の賃金日額、出向中の賃金日額はいずれも **9,000円**
- 出向元賃金負担 **3,600円**、出向先賃金負担 **5,400円**（出向元の賃金負担が4割）
- 出向復帰後の賃金日額 **9,450円**

助成率：2 / 3

助成額：2,400円（上限額の条件である日額8,490円以下も満たしている）

イ：3,600円

□：4,500円(9,000×1/2) となるため、低い額はイとなり、

具体的な金額は 3,600円×2 / 3 = **2,400円**

支給までの流れ

1	出向元事業主と出向先事業主との 契約 ※1 労働組合などとの 協定 出向予定者の 同意
2	出向計画届（スキルアップ計画を含む） 提出・要件の確認※2
3	出向の実施（1か月間～2年間）
4	出向から復帰（賃金上昇）※3
5	支給申請※4 助成金受給※5（最長1年分）

- ※1 出向元事業主と出向先事業主との間で、出向期間、出向中の労働者の処遇、出向労働者の賃金額、出向元・先の賃金などの負担割合などを取り決めてください。
- ※2 **出向元事業主が出向計画届を作成し**、出向開始日の前日（可能であれば2週間前）までに**都道府県労働局またはハローワーク**へ提出してください。
- ※3 労働者の出向復帰後6か月間の各月の賃金を出向前賃金と比較していずれも5%以上上昇させる必要があります。
- ※4 出向復帰後6か月後の賃金支払日の翌日から起算して2か月以内に**出向元事業主が支給申請書を作成し、都道府県労働局またはハローワーク**へ提出してください。
- ※5 支給申請書に基づき、出向元事業主に助成金を支給します。

「在籍型出向」の活用事例

製造業（出向元）

事業体制見直しの中で新製品の事業開拓を進めるため、従業員のスキルアップやキャリア形成をしたい。
ロボット組立の最先端工場で経験を積ませ、組立技術やライン管理、安全管理技能等の習得を目指すことにした。



産業用電気機械器具製造業（出向先）

海外でのロボット需要拡大で製造現場の人員が不足しており、質の高い人材を探していた。
違う環境・職種へチャレンジしたいという意欲のある人材を受け入れることとした。

温泉旅館業（出向元）

老舗旅館を経営しているが、最新型ホテルの優れたサービスを学ぶため、出向させたい。



ホテル・サービス業（出向先）

老舗旅館からの出向であることから、スタッフのスキルアップにもつながると考え、初めて出向を受け入れた。

日本酒醸造業（出向元）

コロナ禍のため海外で人気が高い日本酒の輸出にも影響は出ているが、将来的に酒米の栽培も視野に入れている。今後のために米作りを行っている法人に若手従業員を出向し技術習得をさせたい。



耕種農業（出向先）

水稲、大豆など生産・出荷を行っている。大型農業機械を導入しスマート農業で生産性向上を図ることで、週休二日制や大型特殊車両の資格取得支援など従業員の労務管理を行っている。

申請・お問い合わせ先

助成金を受ける際の支給要件は、このリーフレットに記載されている以外にもあります。

ご不明な点は、**最寄りの都道府県労働局、ハローワーク**までお問い合わせください。

※助成金の相談・申請先は（公財）産業雇用安定センターではありません。ご注意ください。

(公財) 産業雇用安定センターではスキルアップ支援コース（在籍型出向）のマッチングを無料で支援しています

産業雇用安定センターは、企業間の出向や移籍を支援することにより「失業なき労働移動」を実現するため、1987年に国と事業主団体などが協力して設立された公益財団法人です。設立以来、24万件以上の出向・移籍の成立実績があります。

おすすめの利用方法

- 助成金の利用にあたり、センターのウェブサイトから、全国の労働者の受入れを希望している事業所（出向受入情報※）の業務の内容を見ることができます。

受入情報の検索はこちら→



※ウェブサイトや検索はどなたでもご利用できます

※助成金の利用の可否については、都道府県労働局またはハローワークへお問合せ下さい。

- 従業員のスキルアップを実施したい業務を探し、スキルアップを実施したい業務が見つかったら、全国47都道府県にあるセンター事務所のうち、御社所在の都道府県のセンター事務所に連絡してください。

センターが、ご希望の事業所とのマッチングを進めます！

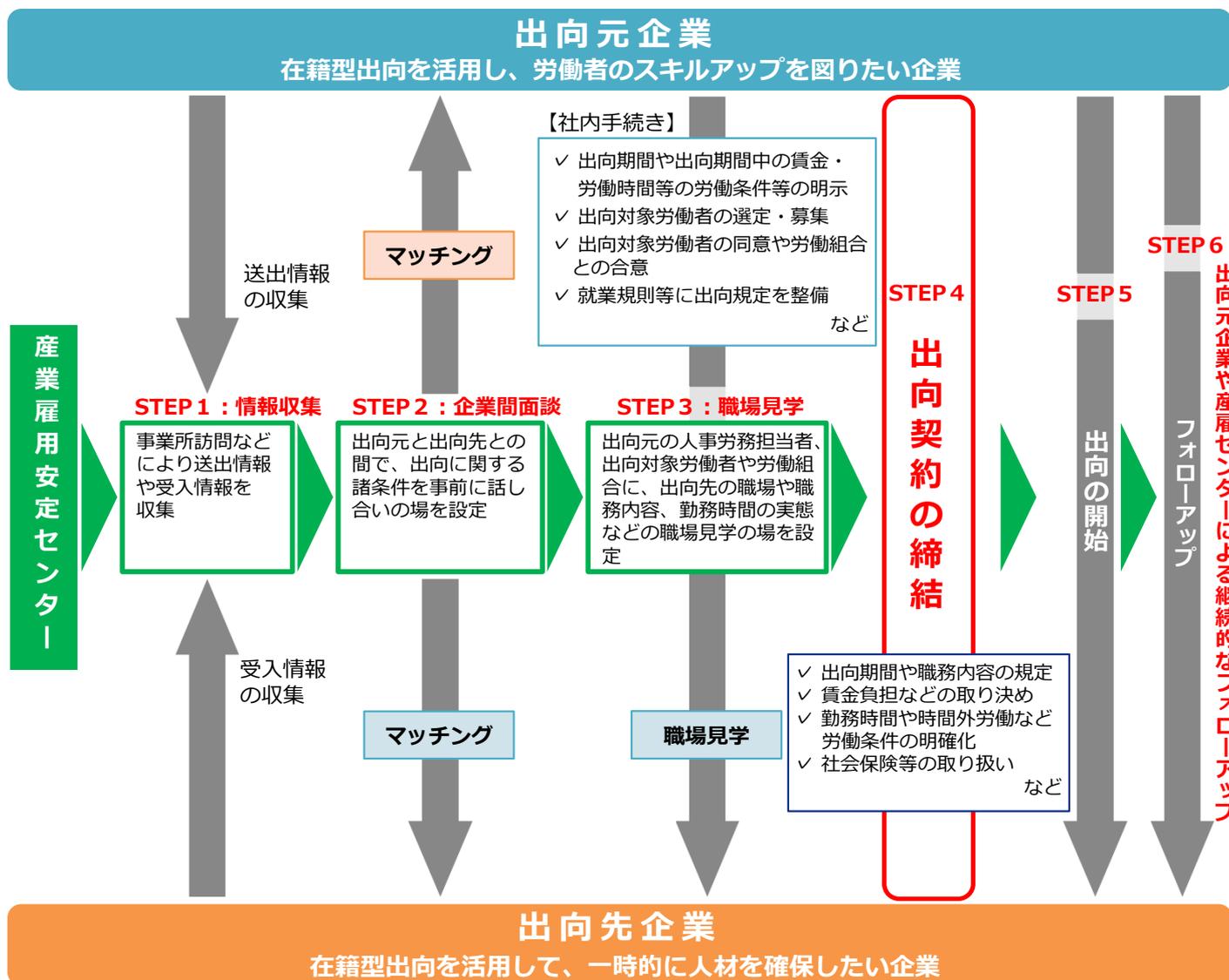
※受入方法が「移籍」の場合であっても、産業雇用安定センターが事業所と話し合いをし、「在籍型出向」として実施できる場合があります。まずはセンターにご相談ください。

お問い合わせ先

産業雇用安定センターHPはこちら→



マッチング支援の流れ



早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）のご案内

事業主の経済的事情により離職を余儀なくされた労働者で「再就職援助計画」の対象となった方または雇用保険の特定受給資格者の方を、早期に雇い入れ、賃金（※）を雇い入れ前の賃金（※）より5%以上上昇させた事業主に対して助成します。

※ 毎月決まって支払われる賃金をいいます。詳細は、下部二次元バーコードからガイドブックp11ページをご参照ください。

■ 「再就職援助計画」

事業規模の縮小など経済的事情で相当数の労働者が離職を余儀なくされる場合、事業主は、労働者に対する「再就職援助計画」を作成し、ハローワークの認定を受ける必要があります。

■ 「再就職援助計画対象労働者」

再就職援助計画の対象となった方のことを指し、証明書をお持ちです。

■ 「雇用保険の特定受給資格者」

倒産や解雇など、主に会社都合により離職した方のことを指します。

※特定受給資格者および特定理由離職者の範囲の概要：https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_range.html

助成金の対象

労働者

貴社に雇い入れられる直前の離職の際「再就職援助計画対象労働者（※）」であった方または雇用保険の特定受給資格者であった方

※再就職援助計画対象労働者は、「再就職援助計画対象労働者証明書」をお持ちですので、採用応募時や面接時に証明書の有無を確認してください。

事業主

① 「再就職援助計画対象労働者」または「雇用保険の特定受給資格者」を、その離職日の翌日から3か月以内に、雇用保険被保険者かつ期間の定めのない労働者として雇い入れた事業主

② 当該労働者を、雇い入れ日から6か月を超えて引き続き雇用している事業主



再就職援助計画
対象労働者証明書

助成額（対象労働者1人あたり）

早期雇い入れ助成

通常	優遇助成※1
30万円	40万円

人材育成支援

早期雇い入れ助成の対象者に対して、雇い入れ日から6か月以内に訓練を開始した場合に助成

		通常	優遇助成※1	
OFF-JT	賃金助成	960円（480円）／時間	1,060円（580円）／時間	
	経費助成	10時間以上 100時間未満	15万円（10万円）	25万円（20万円）
		100時間以上 200時間未満	30万円（20万円）	40万円（30万円）
		200時間以上	50万円（30万円）	60万円（40万円）
OJT	実施助成	20万円（11万円）		

※1 優遇助成は、一定の成長性が認められる事業所の事業主が、「再就職援助計画対象労働者証明書」に「特例対象者」として記載された方を雇い入れた場合に適用されます。

※ () の記載の金額は中小企業事業主以外の場合の支給金額です。



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）のご案内 就職が困難な方を、デジタル分野などで採用すると 助成金の額が通常より上がります

デジタル・グリーン分野（以下、成長分野等）の業務に従事させる事業主が、就職困難者（障害者、高齢者、母子家庭の母、就職氷河期世代など）を継続して雇用する労働者として雇い入れ、職場定着に取り組む場合に、特定求職者雇用開発助成金の他のコースより高額な助成金を支給します。

支給額

採用する労働者	合計助成額	支払い方法
母子家庭の母、60歳以上の方 生活保護受給者等 ウクライナ避難民 補完的保護対象者※ など	90万円（75万円） 短時間：60万円（45万円）	45万円（37.5万円）× 2期 短時間：30万円(22.5万円) × 2期
就職氷河期世代不安定雇用者	90万円（75万円）	45万円（37.5万円）× 2期
身体・知的障害者 発達障害者、難治性疾患患者	180万円（75万円） 短時間：120万円（45万円）	45万円×4期（37.5万円×2期） 短時間：30万円×4期(22.5万円×2期)
重度障害者、45歳以上の障害者、 精神障害者	360万円（150万円） 短時間：120万円（45万円）	60万円×6期（50万円×3期） 短時間：30万円×4期(22.5万円×2期)

※ 出入国管理及び難民認定法第61条の2第2項に規定する補完的保護対象者の認定を受けている者 ※ ()内は大企業に対する支給額

- ・半年ごとに助成金を支給します。「2期」の支払い方法の場合、採用から半年後(1期)、1年後(2期)に2回支給するイメージです。
- ・「短時間」労働者は、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者のことをいいます。
- ・所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合には、支給額が減額されることがあります。

成長分野の業務

「成長分野の業務に従事させる事業主」の判断基準

「成長分野の業務に従事させる事業主」に該当するかどうかは、対象労働者に従事させる業務内容で判断します。具体的には、次の**専門的な職業**に関する業務が該当します。

デジタル分野	職業分類表※の「 情報処理・通信技術者 」、「その他の技術の職業(データサイエンティストに限る)」及び「 デザイナー（ウェブデザイナー、グラフィックデザイナーに限る） 」に該当する業務 具体的な例は次ページをご覧ください。
グリーン分野	職業分類表※の「 研究・技術の職業 」に該当する業務（ 脱炭素・低炭素化などに限るもの に限る）

※職業分類表について

第5回改定 厚生労働省編職業分類「職業分類表」

- ・少しでも成長分野等の業務を行えばよい、少しでも要素が入っていればよいというものではなく、**対象労働者が従事する業務の主たる部分が成長分野の業務に該当するといえる必要があります。**
- ・対象業務に該当するかは、求人票や雇用契約書などにより確認します。

情報処理・通信技術者



研究・技術の職業



対象事業主・対象となる「成長分野の業務」

①～④のすべてに該当する事業主です。

- ① 対象労働者種別に対応する特定求職者雇用開発助成金の他のコースの支給要件をすべて満たすこと。
→詳細は各コースのリーフレットをご確認ください。
- ② 対象労働者を、次のいずれかの**成長分野の業務に従事させる事業主**であること。
・デジタル化関係業務 ・グリーン化、カーボンニュートラル化関係業務
- ③ 対象労働者に対して、雇用管理改善または職業能力開発に関する取り組みを行うこと。
- ④ ②と③についての報告書を提出すること。

「成長分野の業務」の例

デジタル分野

- ・職業分類009 情報処理・通信技術者（ソフトウェア開発）
プログラマー、システムエンジニア、コーダー、デバッグ作業員、テストエンジニア など
- ・職業分類010 情報処理・通信技術者（ソフトウェア開発を除く）
システムコンサルタント、システムアーキテクト、プロジェクトマネージャ、システム運用管理者、システム運用オペレーター、システム保守員、社内サポートデスク、社内ヘルプデスク、サーバーエンジニア、ネットワークエンジニア、電気通信技術者、セキュリティエンジニア など
- ・職業分類011 その他の技術の職業
データサイエンティストに限る
- ・職業分類017 デザイナー
ウェブデザイナー、グラフィックデザイナーに限る

グリーン分野

- ・職業分類007-05 自動車生産技術者（例えば、電気自動車など）
- ・職業分類008-02 建築工事現場監督（例えば、ZEH住宅の建築など）
- ・職業分類006-02 発電機開発技術者（例えば、太陽光発電・風力発電など）・リチウム電池開発技術者
- ・職業分類006-99 CO2吸収コンクリート、ゼロカーボンスチールなどの開発技術者、エコマーク認定製品の開発技術者 など

主な支給要件

事業主に関する要件

- 雇用保険の適用事業主であること
- 対象労働者の賃金を支払っていること
- 労働保険料を滞納していないこと
- 採用日前後6か月間に事業主都合による解雇※をしていないこと ※勧奨退職を含みませ

採用日前後6か月間に、倒産や解雇など特定受給資格者となる理由で離職した被保険者の数が、対象労働者の採用日における被保険者の6%を超えている場合（特定受給資格者となる離職者が3人以下の場合を除く）

対象労働者に関する要件

- ハローワークなどの職業紹介以前に採用に向けた選考を開始した者でないこと
- 職業紹介時点で、在職している者でないこと
※就職氷河期世代などの場合を除きます。
- 採用した事業所と関係のあった者でないこと
※過去3年間に事業所で就労させたことがある場合
※事業主と3親等以内の親族である場合 など
- 助成金の対象期間の途中などにおいて、離職した労働者でないこと
※労働者の責めに帰すべき理由による解雇などは除きます。
- 性風俗関連営業などを行っており、接待業務などに従事する労働者でないこと

ご注意ください

- 上記以外にも、支給要件があります。詳細は、<https://www.mhlw.go.jp/content/000923200.pdf>をご覧ください。
- 他の助成金の支給を受けている場合は、支給対象とならない場合があります。
- 国、地方公共団体、行政執行法人など（これらの機関からの委託事業を実施している事業主で、対象労働者が当該委託事業に従事する場合を含む）の機関は支給対象とならない場合があります。
- この助成金を受給した事業主は、国の会計検査の対象になることがあり、検査の対象となった場合は、ご協力ください。また、関係書類は、支給決定がされた時から5年間整理保存してください。
- 偽りその他不正な行為によって助成金の支給を受け、または受けようとした場合は、不支給決定または支給決定の取り消しを行います。この場合、すでに支給された助成金は全額を返還するとともに、不支給決定または支給決定の取り消しを受けた日以後5年間は各種助成金の支給を受けることができません。さらに、特に悪質なものについては、原則公表となるほか、詐欺罪などにより刑罰に処される場合があります。

対象労働者

就職が困難な方

通常のコース名	対象労働者種別
特定就職困難者コース	・60歳以上の方 ・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ・母子家庭の母等 ・父子家庭の父 ・ウクライナ避難民 ・補完的保護対象者※ など
発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース	・発達障害者 ・難治性疾患患者
就職氷河期世代安定雇用実現コース	・就職氷河期世代で不安定な雇用を繰り返す者
生活保護受給者等雇用開発コース	・生活保護受給者 ・生活困窮者

※ 出入国管理及び難民認定法第61条の2第2項に規定する補完的保護対象者の認定を受けている者

- ・採用日時点の満年齢が「65歳未満」の方のみ対象となります（ただし、「高齢者（60歳以上）」は65歳以上の方も助成対象となります。また「就職氷河期世代不安定雇用者」は、1968年4月2日から1988年4月1日生まれの方が助成対象です。）

採用の雇用形態

正規雇用、無期雇用、有期雇用（自動更新※）として採用する方が対象です

- ※ 「対象労働者が望む限り更新できる契約」の場合のみ助成対象となります。勤務成績等により更新の有無を判断する場合等は助成対象となりません。
- ※ 「就職氷河期世代安定雇用実現コース」は、正規雇用の場合のみ助成対象となります。

これまでの職歴

未経験職種に就職する方が対象です

- ・求人内容と職業相談の内容を踏まえて、ハローワークなどから「未経験職種への就職を希望する方」として職業紹介をします。原則は、それをもって対象者の要件に該当するものとなります。なお、ハローワークでは、求人票の職業分類番号に該当する職種の経験がない場合を未経験職種と扱います。
- ・経験1年未満の職種も、未経験職種として取り扱います。

支給申請の流れ →支給申請の手続きは4ページをご確認ください

1 ハローワーク等からの紹介

ハローワーク、地方運輸局、適正な運用を期することのできる特定地方公共団体、有料・無料職業紹介事業者または無料船員職業紹介事業者の紹介で雇い入れた場合のみ、助成金の対象となります。

2 対象者の雇入れ

支給申請の手続き

3 助成金の第1期支給申請

- ・支給対象期ごとに、労働局またはハローワークに申請を行います。
- ・「実施結果報告書」（様式第15号成）を添付して申請してください。

4 支給申請書の内容の調査・確認

提出した支給申請書の記載事項などを支給要件に照らして審査します。適正と認められる場合、助成金が支給されます。審査には一定の期間を要します。審査結果は申請した事業主に通知書を送付して告知します。

5 支給・不支給決定

6 助成金の支給

支給決定から事業主指定の金融機関口座に振り込まれるまでに、一定の期間を要します。

第2～6期支給申請も同様の手続きが必要です

支給申請の手続き

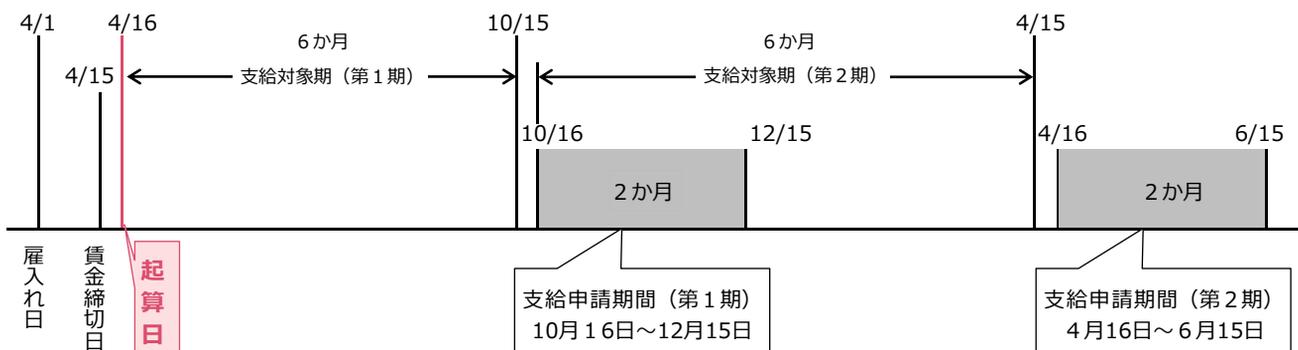
- 助成金は、支給対象期[※]ごとに、2～6回に分けて支給します。
- 支給申請は、支給対象期ごとに**事業所の所在地を管轄する労働局またはハローワーク**に行います。
- 支給申請期間は、各支給対象期[※]の末日の翌日から「**2か月以内**」です。
- 支給申請をする際は、報告書などを提出する必要があります。

※支給対象期は、起算日から6か月間ごとに区切った期間です。

起算日は、次のようになります。

- ・賃金締切日が定められていない場合は、雇入れ日
- ・賃金締切日が定められている場合は、雇入れ日の直後の賃金締切日の翌日
(ただし、賃金締切日に雇い入れられた場合は、雇入れ日の翌日、賃金締切日の翌日に雇い入れられた場合は雇入れ日)

例：4月1日に中小企業事業主が高年齢者を雇入れた場合



- ・ 対象労働者が支給対象期の途中で離職した場合は、当該支給対象期については原則助成金の支給を受けることはできません。
- ・ 所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合や週当たりの賃金額が「最低賃金×30時間」を下回る場合には、支給額が減額されることがあります。
- ・ 「成長分野の業務」と認められなかった場合は「通常のコース」の支給額となります。

支給申請に必要な書類

※このほかにも労働局から書類の提出を求める場合があります

- | | |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> 支給申請書（様式第3号または4号） | <input type="checkbox"/> 賃金台帳等 |
| <input type="checkbox"/> 出勤簿等 | <input type="checkbox"/> 対象者であることを証明するための書類 |
| <input type="checkbox"/> 雇用契約書又は雇入れ通知書 | <input type="checkbox"/> 対象労働者雇用状況等申立書（様式第5号） |
| <input type="checkbox"/> 実施結果報告書（様式第15号成） | <input type="checkbox"/> 支給要件確認申立書（共通要領様式第1号） |

申請書類など

- 申請書類の様式



[リンクはこちら](#)

- 電子申請のご案内



[リンクはこちら](#)

- そのほかの「よくあるご質問」



[リンクはこちら](#)

- 支給申請書の記入例



[リンクはこちら](#)

- お問い合わせ先



[リンクはこちら](#)

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）拡充のお知らせ

就職が困難な方を採用し、人材育成を行い、賃金を引き上げることで助成金の額が通常より上がります

就職が困難な方（未経験職種への就職を希望する方）を「採用」し「訓練」を行い「賃金引き上げ」を実現すると以下の助成が受けられます。
 （「訓練」や「賃金引き上げ」が行われない場合は、通常のコースの助成金が支給されます）

通常の1.5倍

特定求職者雇用開発助成金（採用の助成金）



※短時間労働者以外の場合の助成額

人材開発支援助成金（訓練の助成金）



- ・特定求職者雇用開発助成金を利用する場合、「賃金助成額」は支給されず、「経費助成」のみ支給されます。
- ・訓練の内容や対象者の違いにより助成率が異なります。

助成開始対象

令和4年12月2日以降の採用

まずは求人提出が必要です。詳細は管轄のハローワークへお問い合わせください

助成額 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）

採用する労働者	合計助成額	支払い方法
母子家庭の母、60歳以上の方 生活保護受給者等 ウクライナ避難民 補完的保護対象者※ など	90万円（75万円） 短時間：60万円（45万円）	45万円（37.5万円）×2期 短時間：30万円（22.5万円）×2期
就職氷河期世代不安定雇用者	90万円（75万円）	45万円（37.5万円）×2期
身体・知的障害者 発達障害者、難治性疾患患者	180万円（75万円） 短時間：120万円（45万円）	45万円×4期（37.5万円×2期） 短時間：30万円×4期（22.5万円×2期）
重度障害者、45歳以上の障害者、 精神障害者	360万円（150万円） 短時間：120万円（45万円）	60万円×6期（50万円×3期） 短時間：30万円×4期（22.5万円×2期）

※ 出入国管理及び難民認定法第61条の2第2項に規定する補完的保護対象者の認定を受けている者

※()内は大企業に対する支給額

- ・半年ごとに助成金を支給します。「2期」の支払い方法の場合、採用から半年後(1期)、1年後(2期)に2回支給するイメージです。
- ・「短時間」労働者は、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者のことをいいます。
- ・所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合には、支給額が減額されることがあります。

対象労働者の支給要件

就職が困難な方

通常のコース名	対象労働者種別
特定就職困難者コース	・60歳以上の方 ・身体障害者 ・知的障害者 ・精神障害者 ・母子家庭の母等 ・父子家庭の父 ・ウクライナ避難民 ・補完的保護対象者※ など
発達障害者・難治性疾患患者雇用開発コース	・発達障害者 ・難治性疾患患者
就職氷河期世代安定雇用実現コース	・就職氷河期世代で不安定な雇用を繰り返す者
生活保護受給者等雇用開発コース	・生活保護受給者 ・生活困窮者

※ 出入国管理及び難民認定法第61条の2第2項に規定する補完的保護対象者の認定を受けている者

・採用日時点の満年齢が「65歳未満」の方のみ対象となります（ただし、「高年齢者（60歳以上）」は65歳以上の方も助成対象となります。また「就職氷河期世代不安定雇用者」は、1968年4月2日から1988年4月1日生まれの方が助成対象です。）

採用の雇用形態

正規雇用、無期雇用、有期雇用（自動更新※）として採用する方が対象です

※ 「対象労働者が望む限り更新できる契約」の場合のみ助成対象となります。勤務成績等により更新の有無を判断する場合は助成対象となりません。

※ 「就職氷河期世代安定雇用実現コース」は、正規雇用の場合のみ助成対象となります。

これまでの職歴

未経験職種に就職する方が対象です

- ・求人内容と職業相談の内容を踏まえて、ハローワークなどから「未経験職種への就職を希望する方」として職業紹介をします。原則は、それをもって対象者の要件に該当するものとなります。なお、ハローワークでは、求人票の職業分類番号に該当する職種の経験がない場合を未経験職種と扱います。
- ・経験1年未満の職種も、未経験職種として取り扱います。

訓練と賃金引き上げの支給要件

対象となる訓練

次のいずれかの人材開発支援助成金を活用した訓練が対象です。

成長分野等人材確保・育成コースの**最後の支給対象期の末日まで**に訓練を開始することが必要です。



[人材開発支援助成金](#)

① 1コースの実訓練時間数等が50時間以上※の訓練

※ eラーニング・通信制による訓練の場合は、標準学習時間が50時間以上または標準学習期間が3月以上

② ①以外（50時間未満）の次の訓練

- ・人材育成支援コース（有期実習型訓練）
- ・人への投資促進コース（高度デジタル人材等訓練）
- ・事業展開等リスキリング支援コース
- ・特定訓練コース（労働生産性向上訓練、熟練技能育成・承継訓練）
- ・特別育成訓練コース（中長期的キャリア形成訓練、有期実習型訓練）

※就労継続支援A型事業所の利用者は、人材開発支援助成金の助成対象外のためご注意ください。

賃金引き上げの要件

「賃金引き上げ計画」の計画期間（最大3年）内に、採用時（試用期間がある場合は本採用時）の「毎月決まって支払われる賃金※」が**5%以上引き上がっている**ことが必要です。

※ 年間賞与や超過労働給与額（時間外手当など）、職務非関連の賃金（住宅手当、家族手当、通勤手当など）を除いた賃金

- ・採用日から3年経過した日に、「天災その他のやむを得ない理由」や「対象労働者の本人の責めに帰すべき理由」などにより、5%以上の引き上げを行われていない場合においても、助成対象となることがあります。
- ・職務内容などが同一の労働者と比べ、合理的な理由がなく、採用時の賃金を下げている場合などは、助成金が払われないうちがあります。
- ・賃金引き上げが、主に最低賃金の改定などを契機に行われるものである場合は、要件を満たしません。

支給申請の流れ

支給申請の流れ（基本的な流れ）

第2～6期支給申請も同様の手続きが必要です

1 ハローワーク等からの職業紹介

1. ハローワーク、地方運輸局、適正な運用が望める特定地方公共団体、有料・無料職業紹介事業者または無料船員職業紹介事業者の職業紹介で採用した場合のみ、助成金の対象となります。

2 対象者の採用

3 賃金引上げ計画書の作成

3. 「毎月決まって支払われる賃金」を5%以上引き上げるための計画の作成が必要です（提出は「7」の第1期支給申請書の提出時）

4 人材開発支援助成金の計画届の提出

4. 原則、訓練開始日から起算して**1か月前まで**に「訓練実施計画届」などの都道府県労働局への提出が必要です

5 訓練実施

6. 原則、訓練終了日の翌日から起算して**2か月以内**に「支給申請書」（人材開発支援助成金）の都道府県労働局への提出が必要です

6 人材開発支援助成金の支給申請・決定

7. ・ 各支給対象期（賃金締め切り日等の翌日から6か月間）の末日の翌日から**2か月以内**に**支給申請書の提出**が必要です。
・ **第1期支給申請書提出時に「賃金引上げ計画書」の提出**が必要です。
・ 「**人材開発支援助成金の支給決定通知書または支給申請書**」と「**賃金引上げ報告書**」を提出した後に、高額助成されます（下記Q&Aもご覧ください）

7 支給申請・審査・決定

特定求職者雇用開発助成金の流れ

人材開発支援助成金の流れ

【注意事項】

成長分野等人材確保・育成コースの助成金を受給するためには、**第1期支給申請書の提出時**に「賃金引上げ計画書」（上記3）を提出することが必須です。提出を忘れないようご注意ください。

Q

訓練の終了日や「賃金引上げ計画」の期間終了日が、特定求職者雇用開発助成金の支給申請期間を超えてしまいます。特定求職者雇用開発助成金は、どのように申請をすればいいですか。

A

上記の場合、特定求職者雇用開発助成金の支給申請期限※内に、次の書類**以外**を提出してください。
※各支給対象期（賃金締め切り日等の翌日から6か月間）の末日の翌日から2か月以内

- ① 人材開発支援助成金の支給決定通知書（または支給申請書）
- ② 賃金引上げ報告書

その後、訓練実施と賃金引上げの対応が終わったタイミングで、①と②の書類を追加で提出してください。なお、「最終の支給対象期の申請期限」「人材開発支援助成金の支給決定日」または「賃金引上げ計画期間の終了日」の遅い日から起算して2か月以内に対応してください。

①と②の提出時期によっては、助成金を2回に分けて支給することがあります。詳しくは、下記「支給方法のイメージ」をご覧ください。

【例】母子家庭の母を採用した場合、合計90万円の助成がされますが、通常コース（特定就職困難者コース）の60万円をまず支給し、高額助成分の30万円を後日支給することがあります。



申請書類



人材開発支援助成金の
申請上の注意事項



支給方法の
イメージ

人材開発支援助成金は、訓練経費に対する助成（経費助成）と、訓練期間中の労働者の賃金に対する助成（賃金助成）があります。いずれも支給されますか。

特定求職者雇用開発助成金と、人材開発支援助成金の**賃金助成額**は、同一の労働者に対するものは、**いずれか一方の額のみ支給**されます。

特定求職者雇用開発助成金の受給を希望する場合は、**人材開発支援助成金の支給申請時にあらかじめ「特開金（成長コース）（対象者：●●）」と記載する必要があります**。「人材開発支援助成金の申請上の注意事項」（前のページのQRコード参照）のリーフレットもご覧ください。

なお、賃金助成額は、訓練1時間当たり**最大960円**の助成額ですので、90万円（短時間60万円）の助成額の方（母子家庭の母など）は、**468時間以下（短時間312時間以下）の訓練時間**であれば、**特定求職者雇用開発助成金の助成額の方が高くなります**。詳しくは、下記早見表をご覧ください。

【早見表】

- 下表は、**第1期支給対象期（採用日等から6ヶ月以内）に訓練を実施・終了した場合※**において、成長分野等人材確保・育成コースの助成額と人材開発支援助成金の賃金助成額を比較したものになります。

※ これ以外の時期に訓練を実施・終了する場合には下表とは異なる取扱となります。労働局にお問い合わせください。

- 下表に記載のある「**訓練時間**」以下の場合には、人材開発支援助成金※（賃金助成額）より、成長分野等人材確保・育成コースの助成額が高くなります。

※ **建設労働者技能実習コース**の場合は、訓練時間数にかかわらず、**成長分野等人材確保・育成コースの助成額が高くなります**。

		人材開発支援助成金 賃金助成額（訓練1時間当たり）					
		380円	475円	480円	600円	760円	960円
成長分野等 人材確保・ 育成 コースの 合計助成額	45万円	592時間	473時間	468時間	375時間	296時間	234時間
	60万円	789時間	631時間	625時間	500時間	394時間	312時間
	75万円	986時間	789時間	781時間	625時間	493時間	390時間
	90万円	1,184時間	947時間	937時間	750時間	592時間	468時間
	120万円	789時間	631時間	625時間	500時間	394時間	312時間
	150万円	1,315時間	1,052時間	1,041時間	833時間	657時間	520時間
	180万円	1,184時間	947時間	937時間	750時間	592時間	468時間
	360万円	1,578時間	1,263時間	1,250時間	1,000時間	789時間	625時間

※合計助成額の詳細はP1に掲載

そのほかの主な支給要件

事業主に関する要件

- 雇用保険の適用事業主であること
- 対象労働者の賃金を支払っていること
- 労働保険料を滞納していないこと
- 採用日前後6か月間に事業主都合による解雇※をしていないこと ※勧奨退職を含みます
- 採用日前後6か月間に、倒産や解雇など特定受給資格者となる理由で離職した被保険者の数が、対象労働者の採用日における被保険者の6%を超えている場合（特定受給資格者となる離職者が3人以下の場合を除く）

対象労働者に関する要件

- ハローワークなどの職業紹介以前に雇入れに向けた選考を開始していた者でないこと
- 職業紹介時点で、在職している者でないこと
※就職氷河期世代などの場合を除きます。
- 採用した事業所と関係のあった者でないこと
※過去3年間に事業所で就労させたことがある場合
※事業主と3親等以内の親族である場合 など
- 助成金の対象期間の途中などにおいて、離職した労働者でないこと
※労働者の責めに帰すべき理由による解雇などは除きます。
- 性風俗関連営業などを行っており、接待業務などに従事する労働者でないこと

ご注意ください

- 上記以外にも、支給要件があります。詳細は、<https://www.mhlw.go.jp/content/000923200.pdf>をご覧ください。
- 他の助成金の支給を受けている場合は、支給対象とならない場合があります。
- 国、地方公共団体、行政執行法人など（これらの機関からの委託事業を実施している事業主で、対象労働者が当該委託事業に従事する場合を含む）の機関は支給対象とならない場合があります。
- この助成金を受給した事業主は、国の会計検査の対象になることがあり、検査の対象となった場合は、ご協力ください。また、関係書類は、支給決定がされた時から5年間整理保存してください。
- 偽りその他不正な行為によって助成金の支給を受け、または受けようとした場合は、不支給決定または支給決定の取り消しを行います。この場合、すでに支給された助成金は全額を返還するとともに、不支給決定または支給決定の取り消しを受けた日以後5年間は各種助成金の支給を受けることができません。さらに、特に悪質なものについては、原則公表となるほか、詐欺罪などにより刑罰に処される場合があります。

「高年齢労働者処遇改善促進助成金」をご活用ください

2023（令和5）年4月1日より、支給要件等が改正されました

高年齢労働者処遇改善促進助成金とは

雇用形態にかかわらず公正な待遇の確保を推進する観点から、**60歳から64歳までの高年齢労働者の処遇の改善に向けて**、就業規則や労働協約の定めるところにより、高年齢労働者に適用される**賃金に関する規定または賃金テーブル**（以下、賃金規定等）の**増額改定に取り組む事業主**に対して支給される助成金です。

事業主の皆さまには、本助成金を活用して、高年齢労働者が継続して働きやすい環境を整えていただくようお願いします。

支給要件 本助成金を受給する事業主は、次の要件を満たしている必要があります。

- (1) 以下のAとBを算出・比較し、**75%以上**であることが確認できる事業主であること。
 (注) 算定対象労働者※¹が20人に満たない事業所は、任意指定除外者※²を除いて減少率を算定。

A	すべての算定対象労働者の60歳到達時点での1時間当たりの毎月決まって支払われる賃金※ ³
B	賃金規定等を増額改定した後のすべての算定対象労働者の、1時間当たりの毎月決まって支払われる賃金

- (2) 賃金規定等の改定後の高年齢雇用継続基本給付金の総額が、賃金規定等の改定前よりも減少している事業主であること。
 (3) 支給申請日において増額改定後の賃金規定等を継続して運用している事業主であること。

※1 算定対象労働者とは、事業所において高年齢雇用継続基本給付金を受給しているすべての労働者のことをいいます。

※2 任意指定除外者とは、算定対象労働者が20人に満たない事業所であって、算定対象労働者の希望により雇用形態が変更（例：フルタイムからパートタイム等）になり、賃金規定等改定日後も高年齢雇用継続基本給付金を受給する者（事業主が各支給対象期の支給申請時に任意に指定した1人のみに限る）のことをいいます。

※3 毎月決まって支払われる賃金とは、基本給と諸手当のことをいいます（労働協約、就業規則または労働契約等において明示されているものに限る）。諸手当に含むか否かについては以下によって判断されます。

- ① 諸手当に含むもの
 労働と直接的な関係が認められ、労働者の個人的事情とは関係なく支給される手当（役職手当、資格手当、資格ではないが労働者の一定の能力に対する手当等）。
- ② 諸手当に含まないもの
 (ア) 月ごとに支払われるか否かが変動するような諸手当（時間外手当（固定残業代を含む）、休日手当、夜勤手当、出張手当、精皆勤手当、報奨金等）
 (イ) 労働と直接的な関係が薄く、当該労働者の個人的事情により支給される手当（家族手当（扶養手当）、通勤手当、別居手当、子女教育手当、皆勤手当、住宅手当等）
- ③ 上記①、②以外の手当については、手当の名称に関わらず実態により判断するものとします。ただし、上記①に挙げた手当であっても、月ごとに支払われるか否かが変動するような手当と認められる場合は諸手当から除外し、上記②に挙げた手当であっても、例えば以下のように、月ごとに支払われるか否かが変動しないような手当は諸手当に含めます。
 (ア) 扶養家族の有無、家族の人数に関係なく労働者全員に対して一律支給する家族手当
 (イ) 通勤に要した費用や通勤距離に関係なく労働者全員に対して一律に支給する通勤手当
 (ウ) 住宅の形態（賃貸・持家）ごとに労働者全員に対して一律に定額で支給する住宅手当

裏面に続きます

支給申請回数

本助成金の申請は、支給対象期の第1期から第4期まで（6か月ごと）の最大4回（2年間）できます。

支給額

支給額： $(A - B) \times 2/3$ （中小企業以外は $1/2$ ）
※100円未満切り捨て

AからBを引いた額に、 $2/3$ （中小企業以外は $1/2$ ）を乗じた額（100円未満切り捨て）

A	賃金規定等の改定前の高年齢継続基本給付金の総額
B	賃金規定等の改定後に、各支給対象期※4を支給対象期間として算定対象労働者が受給した高年齢雇用継続基本給付金の総額

※4 支給対象期とは、賃金規定等改定の措置に基づき増額された賃金が支払われた日の属する月から最初の6か月間を支給対象期の第1期とし、以後6か月ごとに第2期、第3期、第4期といいます。

助成金を申請するには（申請手続き）

賃金規定等改定計画書の提出

賃金規定等改定計画書（以下、計画書）を作成し、賃金規定等改定予定日の前日までに添付書類※5を添えて管轄の労働局※6に提出して、労働局長の認定を受けてください。
計画書は適用事業所ごとに作成し、賃金規定等改定予定年月日や算定対象労働者を記載してください。

※5 計画書の様式やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※6 計画書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます。

認定後、計画書に記載された内容に変更が生じた場合

賃金規定等改定予定日の変更は、変更後の賃金規定等改定予定日の前日までに、それ以外の変更は、支給対象期の第1期支給申請日までに、変更届と計画書の写しを管轄の労働局に提出してください。

支給申請

認定された計画書に基づき賃金規定等の増額改定を行った場合、各支給対象期末月分に係る管轄安定所が指定した高年齢雇用継続基本給付金の支給申請月の翌月の初日から起算して2か月以内に、高年齢労働者処遇改善促進助成金支給申請書（様式第3号）、高年齢労働者処遇改善促進助成金支給申請書（別紙）（様式第3-1号）に、添付書類※7を添えて管轄労働局長※8に提出してください。

※7 申請書の様式やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※8 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます。

支給要件の詳細や具体的な手続きは、最寄りの労働局・ハローワークへお問い合わせください。

※ 詐欺にご注意ください。国や委託事業者から、助成金の相談について電話などで勧誘することはありません。また、振込先、口座番号やその他の個人情報個人の方に電話などで問い合わせることはありません。

「業務改善助成金」 徳島県内で活用された設備投資事例 INDEX

		ページ
食料品製造業	金属検出機、包装用液充てんシステム、自動梱包機、冷凍庫、半自動製函封緘機、自動キャッパー	1
	オンライン自動監視付きボイラー、計量装置付き自動粉ふるい機、段ボール箱梱包用自動結束機	2
縫製品製造業	自動糸切ミシン、アイロン、電気ボイラー、全自動軟水器、PC、officeソフト、セミドライヘッドオーバーロックミシン、アイロンボイラー	3
木製品製造業	タッカー、サンダー、電動ドライバー、電動工具サンダー、エアドライアー、レーザー加工機	4
飲食業	スチームコンベクションオーブン、食洗器、真空包装機	5
	パソコン、販売管理システム、自動食器洗浄機	6
宿泊業	スチームコンベクションオーブン、ホット対応型真空パック機、急速冷凍機	7
農業	芋洗い機、高圧ポンプ、フリーローラーコンベア、ホイールカーブ、散水ホース、ホース自動巻取機、軽量小型管理機	8
建設業	メッシュパレット	9
卸売業、小売業	大型ミキサー	10
医療、福祉	マイクロスコープ、自動床掃除機、非接触型自動検温器、WEB会議システム	11
その他の業種	ルート配送用販売管理システム、硬貨選別機、紙折り機、電子ホワイトボード	12

全国の導入事例…13ページ

「業務改善助成金」徳島県内で活用された設備投資事例

食料品製造業①

※当事例集の金額は、千円以下を切り捨てて記載しています。

設備投資の内容	生産性向上の効果	コース	金額
● 金属検出機	新たに増設した製造ラインにも 金属検出機を追加導入 。 既存の金属検出機を移動させる時間や移動に伴う破損等のリスクもなくなり、生産性向上につながった。また、品質向上にもつながった。	30円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■ 総事業費 124万円 ■ 助成金交付決定額 99万円
● 包装用液充てんシステム、自動梱包機、冷凍庫	新たな液充てんシステムの導入 により、少量の液でも充てんが可能となったことで、冷凍時間の短縮による生産性向上、商品の軽量化による身体的負担の軽減につながり、少量パッケージの冷凍漬物の生産増が見込まれる。また、誤差が少ないため品質向上にもつながった。 あわせて、 自動梱包機、馬力の強い冷凍庫も導入 したことでさらに生産性が向上し、近年注力している配食産業や介護施設向けの大幅な生産増が見込まれる。	90円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■ 総事業費 693万円 ■ 助成金交付決定額 600万円
● 半自動製函封緘機、自動キャッパー	半自動製函封緘機の導入 により、2名が丸1日かけて手作業で行っていた段ボール箱の成型、箱詰めに伴う時間的、身体的負担が大幅削減。その人員を製造工程へシフトすることで生産増が見込まれる。 あわせて、 自動キャッパーの導入 により、手作業により締めていた瓶詰製品が腕力の有無を問わず誰でも作業可能となったことで、人員配置が容易となるほか、生産性の向上や締め具合の均一化による品質向上にもつながった。	30円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■ 総事業費 83万円 ■ 助成金交付決定額 66万円

「業務改善助成金」徳島県内で活用された設備投資事例

食料品製造業②

設備投資の内容	生産性向上の効果	コース	金額
<ul style="list-style-type: none"> ● オンライン自動監視付きボイラー 	<p>麺の乾燥用ボイラーが老朽化し故障が多く、故障対応等でその都度作業がストップし生産効率が悪かった。また、水の入れ替え作業や軟水装置の再生紙補充作業も負担となっていた。オンライン自動監視付きボイラーの導入により、メーカー側で故障等を監視し、自動で修理や補充を行うことができるようになり、従業員の作業ロスが軽減され、生産性が約5割向上した。</p>	30円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■ 総事業費 300万円 ■ 助成金交付決定額 100万円
<ul style="list-style-type: none"> ● 計量装置付き自動粉ふるい機、段ボール箱梱包用自動結束機 	<p>現状の自動粉ふるい機は、単純に粉ふるいを行うだけで、商品ごとに粉の種類による調整や必要な量を均一、均等にふるうことが困難で1～2%の生産ロスが発生していた。計量装置付き自動粉ふるい機を導入することで粉の調整や必要な量を均一、均等にふるうことが可能となり「生産ロス」を限りなく0にでき生産性向上につながった。商品の目視検査においても判定機会が減り従業員の負担軽減につながった。</p> <p>重量の重い商品は梱包の際に「結束ベルト」で補強することが義務付けられており、1～2名が手作業で3時間を要していたが、段ボール箱梱包用自動結束機の導入により、自動化・機械化され、1人で1時間程度で作業できるようになったことで、ライン全体の人員確保が容易になり生産性向上、労働能率増進につながった。</p>	45円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■ 総事業費 192万円 ■ 助成金交付決定額 150万円

「業務改善助成金」徳島県内で活用された設備投資事例

縫製品製造業

設備投資の内容	生産性向上の効果	コース	金額
● 自動糸切マシン	従前のマシンは生地が変わるたびに調整が必要となり30～60分を要し、新素材については業者での調整が必要となり翌日対応となるため時間的ロスが生じていたが、 自動糸切マシンの導入 により調整時間が短縮するとともに新素材でも自社で即座に作業が可能となり、生産性向上につながった。	30円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 38万円 ■助成金交付決定額 30万円
● アイロン、電気ボイラー、全自動軟水器	アイロンの増設、ボイラーの買い替え により、外注していた仕上げ作業が自社で行えるようになり短納期にも対応できるようになった。あわせて、ボイラー用の 軟水器を買い替え 、2階の作業場へ設置することで、1階から18ℓのタンクを運搬する作業が不要となり、時間短縮と重労働が軽減され、生産量の増加が期待できる。	30円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 140万円 ■助成金交付決定額 112万円
● PC、officeソフト	PC、officeソフトの導入 により、紙ベースで行っていた伝票管理、給与計算、生産・在庫管理等がデータ化されたことで、業務の効率化かつ正確化が図られた。また、オンラインでメーカーや取引先との打合せが可能となり、画像や動画の添付により的確な商談が可能となったほか、作業停滞が軽減され生産性が向上した。 (※パソコン等の購入が認められるのは、前年又は前々年比で売上高等が30%以上減少している事業者に限ります。)	30円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 22万円 ■助成金交付決定額 18万円
● セミドライヘッドオーバーロックマシン、アイロンボイラー	セミドライオーバーロックマシンの導入 により、老朽化したマシンによる油污れ等の不良率が減少し、染み抜きや縫い直し作業が大幅削減。また、 アイロンボイラーの導入 により、アイロンが2台同時に使用可能となり、また蒸発量が増え仕上げ作業に要する時間が短縮され生産性が向上した。	30円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 120万円 ■助成金交付決定額 100万円

木製品製造業

設備投資の内容	生産性向上の効果	コース	金額
● タッカー、サンダー、電動ドライバー	<p>タッカー、サンダーが不足し労働者が手待ち状態となり時間のロスが発生していたが、タッカー、サンダーを追加導入することで工程ロスがなくなり、性能の良いものにしたため、労働者の負担軽減にもなった。</p> <p>あわせて電動ドライバーを導入することにより、時間的身体的負担が軽減され、作業ムラもなくなった。</p>	20円コース	<p>■総事業費 18万円</p> <p>■助成金交付決定額 14万円</p>
● 電動工具サンダー、エアドライバー、レーザー加工機	<p>磨き、カット、文字入れ作業を手作業で行っているため1つの製品に1時間程度要する上、手作業のため磨き残し、ゆがみ、焼きムラが生じその修正にも時間を要していたが、電動工具サンダー、エアドライバー、レーザー加工機の導入により、納品期間の短縮、労働者の負担軽減が図れたほか、品質が向上し顧客満足度も上昇した。</p>	30円コース	<p>■総事業費 70万円</p> <p>■助成金交付決定額 56万円</p>

「業務改善助成金」徳島県内で活用された設備投資事例

飲食業①

設備投資の内容	生産性向上の効果	コース	金額
● スチームコンベクションオープン	スチームコンベクションオープンの導入 により、様々な料理が機械の操作のみで調理できるようになり、調理スピードが大幅に改善し、顧客を待たせる時間が減少し回転率の向上にもつながった。また、調理担当に余裕ができたことでホール作業も行えるようになり、職場全体の負担軽減、生産性向上につながった。	45円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 87万円 ■助成金交付決定額 69万円
● 食洗器	食器を手洗いする時間がなかなかとれず、汚れた食器を置くスペースも必要となり作業能率が悪かったが、 食洗器を導入 することにより、少しの空き時間で洗い物を片付けることができ時間短縮につながった。また、汚れた食器をすぐ片付けられるため作業スペースができ、そこでドリンクを作る等スタッフの動線がスムーズになり料理の提供時間も早くなった。	45円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 98万円 ■助成金交付決定額 78万円
● 真空包装機	新型コロナの影響により通販事業が増加し、通常業務に加えて商品の真空包装の作業が増大しているが、真空包装機が1台しかないため作業時間がかかっていた。 真空包装機を追加導入 することにより、生産量が倍増し作業時間も半分になり労働者の負担軽減につながった。	45円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 94万円 ■助成金交付決定額 75万円

「業務改善助成金」徳島県内で活用された設備投資事例

飲食業②

設備投資の内容	生産性向上の効果	コース	金額
<ul style="list-style-type: none"> ● パソコン、販売管理システム 	<p>納品書、請求書を手書きで作成しているため時間がかかりミスも生じることがあり、また、在庫管理や仕入発注も手作業のため多くの時間を費やしてしまっていた。</p> <p>パソコンを導入することで時間短縮と正確性が図られ、また、販売管理システムを併せて導入することで、システムで在庫管理が可能となり欠品や発注ミスが防止できチャンスロスが減らすことにつながった。また、正確な数値をすぐ把握することができるため労働者の負担減少にもつながった。</p> <p>(※パソコン等の購入が認められるのは、前年又は前々年比で売上高等が30%以上減少している事業者に限ります。)</p>	30円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■ 総事業費 80万円 ■ 助成金交付決定額 64万円
<ul style="list-style-type: none"> ● 自動食器洗浄機 	<p>食器洗いを人力で行っているため接客が行き届かず、長時間の業務にもなりやすかったが、自動食器洗浄機の導入により、洗い物の時間が短縮され、盛り付け等他の作業に回ることができ、スタッフの負担軽減、長時間労働の削減を図ることができた。また、顧客対応もスムーズにできるようになりサービス向上にもつながった。さらに、スタッフが単調な業務からステップアップして資格取得を目指すなど高い技術が必要な職種を目指すことも可能となった。</p>	60円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■ 総事業費 112万円 ■ 助成金交付決定額 89万円

宿泊業

設備投資の内容	生産性向上の効果	コース	金額
<ul style="list-style-type: none"> ● スチームコンベクションオーブン 	<p>ガスコンロのグリルや家庭用のロースターを使用して焼き物等の調理をしていたが、一度に調理できる量が少量で同じ作業を何回も行う必要があるため、食事付きの宿泊客は限定せざるをえなかった。スチームコンベクションオーブンを導入することにより、一度に多量の調理を行うことができるため調理時間が大幅に短縮し、これまで提供できなかった料理の提供が可能となるほか、食事付きの宿泊客の増加にも対応できるようになった。</p>	30円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■ 総事業費 100万円 ■ 助成金交付決定額 70万円
<ul style="list-style-type: none"> ● ホット対応型真空パック機、急速冷凍機 	<p>現在の冷凍庫では食材の保存に限度があり、仕入れ業務や調理業務が負担となり食品ロスも問題となっていたが、ホット対応型真空パック機及び急速冷凍機の導入により食材の大量購入が可能になり、調理済の食材も概ね1年保存可能となるため、従業員の仕入れや調理に係る負担軽減につながるとともに、解凍時の旨味流出がなくなり季節食材の戦略的な仕入れが行えることにより新たな特色として戦略的に展開していくことが可能となる。</p>	30円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■ 総事業費 113万円 ■ 助成金交付決定額 90万円

「業務改善助成金」徳島県内で活用された設備投資事例

農業

設備投資の内容	生産性向上の効果	コース	金額
● 芋洗い機、高圧ポンプ	現在の機械ではブラシが固く芋が綺麗に洗えない、高圧ポンプもついていないため芋の凹凸がある部分などで洗い残しが目立っていたが、 芋洗い機及び高圧ポンプの導入 により、芋の洗い残しがなくなり、色艶の品質が向上するとともに、洗い時間が短縮（1か月換算で約30時間）することで出荷量を増大させることができた。	30円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 95万円 ■助成金交付決定額 70万円
● フリーローラーコンベア、ホイールカーブ	植物の栽培はテーブルで行い出荷時は1鉢ずつ自動車に積み入れていたが、1回当たり1時間、月13時間かかっていた。 フリーローラーコンベアの導入 により、出荷作業が3分の1まで短縮し、また、 ホイールカーブを併せて導入 することで、コンベア同士を繋ぐことができ、移動業務と重量物業務が削減し時間短縮、身体的負担軽減が図られ生産性が向上した。また、作業者同士の接触がなくなり新型コロナ対策としても非常に有効となった。	30円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 67万円 ■助成金交付決定額 53万円
● 散水ホース、ホース自動巻取機、軽量小型管理機	従前の散水ホースは、散水範囲が狭く1aあたり6本のホースを設置する必要があり、ホースの回収は手動の巻取機のため重労働であったが、 新たな散水ホースの導入 により、散水範囲が広がり4本のホースで設置が完了するほか、接続の簡便化や散水ホースの設置数減少により回収作業時間が短縮した。また、 ホース自動巻取機の導入 により大幅な作業軽減と作業時間短縮につながった。従前は野菜の中耕作業に機体重量31kg出力3馬力の管理機を使用しており女性従業員の使用は難しかったが、 軽量小型管理機の導入 により、機体重量16.5kg出力1馬力と軽くパワーも小さく女性従業員も使用が可能となり生産性向上につながったほか、耕耘機事故の発生防止にもつながった。	30円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 78万円 ■助成金交付決定額 62万円

建設業

設備投資の内容	生産性向上の効果	コース	金額
<ul style="list-style-type: none"> ● メッシュパレット 	<p>以前は、事業場の資材置き場から一つ一つのパーツを積み入れて現場で下ろす作業を1日1時間程度行っており、また、2週間に1度各部材を整理し在庫管理を行う必要があった。メッシュパレットの導入により、部材をパレットに収納し、パレットごとリフトで積み下ろしすることができるようになり、作業効率が向上し作業時間が短縮した。また、定期的に行っていた部材整理も必要なくなり、在庫管理が効率化されるとともに、他の業務にシフトすることができるようになり、生産性が向上した。</p>	20円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■ 総事業費 88万円 ■ 助成金交付決定額 30万円

卸売業、小売業

設備投資の内容	生産性向上の効果	コース	金額
<ul style="list-style-type: none"> ● 大型ミキサー 	<p>小型ミキサーは動力が弱く時間を要すること、また、粘りの強い菓子手作業で混ぜる必要があり、身体への負荷が大きい上に長年のコツが必要で作業者が限定され適切な人員配置の阻害要因となっていた。</p> <p>大型ミキサーの導入により、手作業で行っていた作業が省略でき時間的負担と身体的負担が軽減し、慣れていない者でも作業可能となり人員配置が要因となった。さらに削減された時間で新商品開発や販促活動に時間を割くことができるようになり、更なる生産性向上、サービス向上につながった。</p>	30円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■ 総事業費 85万円 ■ 助成金交付決定額 68万円

「業務改善助成金」徳島県内で活用された設備投資事例

医療、福祉

設備投資の内容	生産性向上の効果	コース	金額
● マイクロスコープ	口腔内の写真について、デジタルカメラで撮影した画像をUSBに保存してからモニターに表示していたが、 マイクロスコープの導入 により、撮影した瞬間にモニターに表示されるため、全ての治療において時間短縮が図られた。動画撮影も可能なため、その動画をもとに院内勉強会を開催し、職員のスキルアップを図り評価につなげることで、離職を抑え職員の定着にもつながる見込み。また、短縮された時間で片付け、清掃、滅菌作業ができ残業時間の削減にもつながった。	60円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 229万円 ■助成金交付決定額 90万円
● 自動床掃除機	3階建て施設の全てのフロアにおいて、掃除機をかけてからモップがけを行っているためかなりの時間を要し、他の業務もあるなかで、全ての床掃除が完了しない日もあった。また、台車にバケツを乗せ、1フロア5～6回程度水を交換するため、転倒の危険もあり体力の消耗も激しい。 自動床掃除機の導入 により、フロアの床掃除にかかる時間が大幅に短縮され他の業務にかかる時間が増加するとともに、労働者の身体的負担の軽減、安全確保にもつながった。	30円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 72万円 ■助成金交付決定額 50万円
● 非接触型自動検温器、WEB会議システム	コロナウイルス感染拡大により、来所者の体温測定等これまでにない業務が増大していたが、 非接触型自動検温器の導入 により、来所のたびに職員を入口に配置する必要がなくなり職員の不安も払拭できた。また、会議メンバーが一同に会せなくなったため、協議のために関係者を個別に訪問し多くの時間を費やしていたが、 WEB会議システムの導入 により、移動時間が短縮できたほか、録画機能により結果を後から閲覧することも可能となり、時間調整の幅が広がり、他の業務に充てることができるようになるなど、業務全体の質の向上につながった。	30円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 87万円 ■助成金交付決定額 70万円

「業務改善助成金」徳島県内で活用された設備投資事例

その他の業種

設備投資の内容	生産性向上の効果	コース	金額
<ul style="list-style-type: none"> ● ルート配送用販売管理システム 	<p>20年前に導入した販売管理システムは、入力に手間がかかる上、顧客ごとのグループ分けができないため、納入実績や入金状況などを1件ずつ手書きで書き出す必要があり、販売戦略立案等の資料作成にも時間がかかり、生産性を下げる要因となっている。ルート配送用販売管理システムを導入することにより、入力時の効率化が図れるとともに、集配予定や在庫管理、売れ筋商品や顧客管理を一元的に行えることにより、販売計画立案に活用することができ、生産性の向上が見込まれる。</p>	30円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 300万円 ■助成金交付決定額 120万円
<ul style="list-style-type: none"> ● 硬貨選別機 	<p>依然として現金払いが多く、繁忙期には現金での会計に相当の時間を費やしている。硬貨選別機を導入することにより、精算処理の効率化が図られ、計算ミス等も減少し経理担当者の負担も軽減される。削減された時間で企画等に割ける時間が増えることで、サービス向上、集客アップにつながる。</p>	20円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 32万円 ■助成金交付決定額 26万円
<ul style="list-style-type: none"> ● 紙折り機、電子ホワイトボード 	<p>資料を郵送する際の紙折りに相当の時間を費やしていたが、紙折り機の導入により、時間短縮が図られ空いた時間に他の業務を行えるようになり顧客サービスの向上につながった。また、電子ホワイトボードの導入により、能動的な会議運営が可能となり、書類作成の時間短縮も図られた。</p>	30円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 63万円 ■助成金交付決定額 50万円

全国の導入事例

	ハード面		ソフト面	
	業種を問わず導入されるもの	業種特有のもの	システム関係	人材育成 その他業種特有のもの
宿泊業、飲食サービス業	POSレジ、洗浄機、包装機	冷凍冷蔵庫、食券機、調理器具	顧客管理システム、給与システム、オーダーシステム	既存設備の増設（レイアウト変更）
卸売業、小売業	POSレジ、フォークリフト、包装機	冷凍冷蔵庫、調理器具、精米機	顧客管理システム、受発注機能付ホームページ	人材育成、コンサルタント
生活関連サービス業、娯楽業	POSレジ、洗浄機、包装機	美容器具、シャンプーユニット、洗濯乾燥機	顧客管理システム、経営ソフト、オーダーシステム	人材育成
製造業	フォークリフト、洗浄機、包装機、	冷凍冷蔵庫、調理器具、マシン	顧客管理システム、原価管理システム	既存設備の増設（レイアウト変更）
医療、福祉	POSレジ、洗浄機	福祉車両、歯科用チェアユニット、施術・医療ベッド	受発注機能付ホームページ、診療予約システム	既存設備の増設（レイアウト変更）、登園降園受付管理システム
運輸業	フォークリフト、洗浄機	特殊用途自動車（運搬用冷凍庫）	顧客管理システム、経営管理システム	配車システム（トラック・タクシー）

「業務改善助成金」 徳島県内で活用された設備投資事例（第2集）

INDEX

	ページ
食料品製造業	1 自動皮むき機 2 全自動エア式キャッパー 3 金属検出機 4 冷塩水システム 1
縫製品製造業	5 アイロニングテーブル 6 本縫いミシン 7 裁断機 8 縦筒扁平縫いミシン 2
その他の製造業	9 電動ハンドリフト 10 保護フィルム貼り機 3
飲食業	11 真空包装機 12 冷凍庫、ガスレンジ、炊飯器、電動鱗（うろこ）とり機、コーヒーマシン 4
農業	13 芋洗い機、高圧ポンプ 14 ビニールハウス開閉の自動タイマー 15 半自動結束機 5
建設業	16 コンクリートカッター 6
卸売業、小売業	17 食洗器、高圧洗浄機 18 冷凍庫 7
医療、福祉	19 自動梱包機（プレス駆動タイプ） 20 就労管理システム 21 ブロッコリー移植機 8
その他の業種	22 ズボンプレス機、アイロン 23 レンタルユニフォーム管理システム、バーコードリーダー 24 コードレスポリッシャー、コードレスウエットバキューム、コードレス送風ファン 25 クリーニング専用受付POSレジスター 9

全国の導入事例…10ページ

「業務改善助成金」徳島県内で活用された設備投資事例（第2集）

食料品製造業

※当事例集の金額は、千円以下を切り捨てて記載しています。

設備投資の内容	生産性向上の効果	コース	金額
1 自動皮むき機	今まで手作業でさつま芋の皮むきを行っていたが、全 自動皮むき機 を導入することにより、作業時間・要員が約半分となり、短縮された時間で他の作業ができることとなり、また、作業員ごとの処理速度や品質ムラによる影響が少なくなり、安定した製品の製造が見込めることとなった。	45円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 468万円 ■助成金交付決定額 150万円
2 全自動エア式キャッパー	手作業と手動レバー式電動ツイストキャッパーにより瓶の蓋を締めていた作業について、 全自動エア式キャッパー を導入することにより、作業の効率化と作業者の負担軽減、製品の均質化、品質向上を図った。	30円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 161万円 ■助成金交付決定額 100万円
3 金属検出機	麺の回転式包装機は金属検出機能が付いておらず、労働者が手作業で製品を金属検出機まで運んでいた。回転式包装機に接続して設置するタイプの 金属検出機 を導入することにより、労働者の負担が軽減され、労働能率の増進と共に生産性も約2倍に向上した。	30円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 107万円 ■助成金交付決定額 96万円
4 冷塩水システム	調味料（ソース）の加工において、 冷塩水システム を導入することにより、ソースの冷却に約8時間必要であったが半分の4時間程度となった。その結果、ソースの加工回数を1日1回から2回に増やすことが可能となり、1日あたりの生産量が大幅に増加した。また、労働者の作業効率も向上し、労働能率の増進につながった。	30円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 114万円 ■助成金交付決定額 100万円

「業務改善助成金」徳島県内で活用された設備投資事例（第2集）

縫製品製造業

設備投資の内容	生産性向上の効果	コース	金額
5 アイロニングテーブル	アイロニングテーブル の導入により、アイロン台の高さ調節と風量調節が可能となった。また、アイロン台が濡れることがなくなり、一日中フル稼働できるようになったため、仕上枚数も増えた。さらに、吹上効果により、仕上がりが以前より美しくなった。	30円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 97万円 ■助成金交付決定額 77万円
6 本縫いミシン	小型サーボモーターが搭載された省エネタイプの 本縫いミシン を導入することにより、今まで作業を中断して行っていた約15分間の油污れ落としの作業が不要となった。また、小型サーボモーター搭載機は操作性が格段によく、16%~22%の作業能率向上につながった。	30円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 42万円 ■助成金交付決定額 38万円
7 裁断機	これまで使用していた裁断機より大きいタイプのサーボモーター搭載機型 裁断機 にすることで、15~23%の作業効率アップにつながった。また、伸縮性のある難しい生地のカットも可能となり、受注活動に幅を持たせることができるようになった。その結果、約2割の生産性向上につながった。	30円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 45万円 ■助成金交付決定額 40万円
8 縦筒扁平縫いミシン	縦筒扁平縫いミシン を導入することにより、調節や設定にかかる時間が約20%短縮され、作業効率が向上した。ミシンの動きがスムーズなため、不良品の発生や直しにかかる時間が約30%低減されると考えられ、作業効率向上に加えて生産性・生産力の向上が期待できる。	30円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 79万円 ■助成金交付決定額 71万円

その他の製造業

設備投資の内容	生産性向上の効果	コース	金額
9 電動ハンドリフト	パレットに載せた原料・半製品・梱包等の移動を手動で行っていたが、 電動ハンドリフト を導入することにより、1カ月あたり約73時間分の生産量の増加が可能となり、出荷件数を増やすことができた。	30円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 66万円 ■助成金交付決定額 59万円
10 保護フィルム貼り機	従来は手動で製品に保護フィルムを貼っており、3人で1時間を要していた。 保護フィルム貼り機 を導入することにより、製品の美観性が上がっただけでなく、1人での作業が可能となり、他の2人が別作業を行えるようになったことから、生産性の向上につながった。	30円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 69万円 ■助成金交付決定額 62万円

「業務改善助成金」徳島県内で活用された設備投資事例（第2集）

飲食業

設備投資の内容	生産性向上の効果	コース	金額
11 真空包装機	<p>真空包装機を導入することにより、食材ロス軽減、食材コスト削減効果や、無作業時間にまとめて食材の下準備をすることが可能となるなど、下準備や在庫確認がこれまでの半分の時間でできるようになった。効果として、料理の提供時間が短くなり回転率をアップさせることや、空いた時間を店内の清掃業務にあてる、テイクアウトの拡充など、労働者の労働能率の増進が見込まれる。</p>	30円コース	<p>■総事業費 110万円</p> <p>■助成金交付決定額 99万円</p>
12 冷凍庫、ガスレンジ、炊飯器、電動鱈（うろこ）とり機、コーヒーマシン	<p>冷凍庫の導入により、食材の品質・風味・色などを変えずに長期保存が可能となったことから、これまで以上に大量の仕込みが可能となり、食品ロスの解消にもつながった。ガスレンジ、炊飯器、電動鱈（うろこ）とり機、コーヒーマシンの導入により、複数のスタッフが同時に食材の下準備や同じ料理を作ることが可能となり、作業時間が短縮された。これらの結果、料理提供までの時間短縮や接客サービスにあてる時間と質を向上させることができた。</p>	60円コース	<p>■総事業費 146万円</p> <p>■助成金交付決定額 131万円</p>

「業務改善助成金」徳島県内で活用された設備投資事例（第2集）

農業

設備投資の内容	生産性向上の効果	コース	金額
13 芋洗い機、高圧ポンプ	本社の作業場にしか芋洗い機がなく、別の作業場からコンテナで往復20分かけて移動しており、1度に運べる量も限られていたが、別の作業場に 芋洗い機 及び 高圧ポンプ を導入することにより、1カ月で38.6時間の時間短縮となり、短縮できた時間で商品のチェック体制等を強化できることとなった。	30円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 105万円 ■助成金交付決定額 95万円
14 ビニールハウス開閉の自動タイマー	点在するビニールハウスを人が往復し、手動によりビニールハウスを開閉して温度調整していたが、 ビニールハウス開閉の自動タイマー を導入することにより、往復に要する時間を短縮することができ、その時間を他の仕事へあてることができた。	30円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 67万円 ■助成金交付決定額 50万円
15 半自動結束機	商品の袋詰め作業を手作業で行っていたが、 半自動結束機 を導入することにより、作業が半自動化され、作業効率が20%アップした。また、作業に要する時間が削減でき、商品栽培に関する別の作業へ人員を計画的にあてることができた。	30円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 87万円 ■助成金交付決定額 78万円

建設業

設備投資の内容	生産性向上の効果	コース	金額
<p>16 コンクリートカッター</p>	<p>以前は土間コンクリート解体の際、サンダー等でカッター切りをしており、切断しきれない部分に研り作業が必要だったが、コンクリートカッターを導入することによって、一気に深く切断できるようになり、研り作業が不要となった。研り作業が不要となったことで騒音もほとんど発生しなくなり、周辺へのクレーム対応も減少した。また、水を利用して切断するために粉塵がほとんど発生せず、片付け時間が不要となった。</p>	<p>30円コース</p>	<p>■総事業費 53万円 ■助成金交付決定額 47万円</p>

「業務改善助成金」徳島県内で活用された設備投資事例（第2集）

卸売業、小売業

設備投資の内容	生産性向上の効果	コース	金額
17 食洗器、高圧洗浄機	揚げ物の陳列パレット、トング類、フライヤー器具を2時間かけて手洗い洗浄していたが、 食洗器 を導入することにより、15分程度に短縮できた。また、脚立とデッキブラシで行っていた店舗周りの清掃作業は、 高圧洗浄機 を導入することにより、2時間から20分に短縮できた。従業員が安全に作業できるようになり、他の作業を行う時間も確保できることとなった。	30円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 17万円 ■助成金交付決定額 15万円
18 冷凍庫	容量の大きな 冷凍庫 を導入することにより、在庫の種類と量の管理が容易になり、開閉時間の短縮や温度変化も抑えることができ、食品の品質管理がよくなった。作業効率が上がり、生産性向上が見込まれることとなった。	30円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 60万円 ■助成金交付決定額 54万円

「業務改善助成金」徳島県内で活用された設備投資事例（第2集）

医療、福祉

設備投資の内容	生産性向上の効果	コース	金額
19 自動梱包機（プレス駆動タイプ）	全国各地の取引先から、大型トラックによりフレキシブルコンテナ（主に米を入れる用途の袋）を1カ月平均15,000枚～20,000枚回収しているが、もう1台 自動梱包機 を導入することにより、1日あたり300枚の梱包を増やすことが可能となり、なおかつ工場内の整理もできるため効率が上がり、生産性の向上が期待できる。	60円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 278万円 ■助成金交付決定額 250万円
20 就労管理システム	就労管理システム を導入することにより、職員の勤怠情報が自動記録され、手作業で入力する必要がなくなった。また給与計算も自動化され、時間の節約と人為的ミスを減らすことにつながった。これらにより事務職員の作業時間が1カ月あたり2日程度短縮でき、労働能率の増進が図れた。	30円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 83万円 ■助成金交付決定額 75万円
21 ブロッコリー移植機	ブロッコリー植付作業において、1列植えの移植機で10アールあたり5時間かかっていたところ、2列植えの ブロッコリー移植機 を追加導入することにより、10アールあたりの植付にかかる時間が2時間程度短縮されるため、年間で2,100時間を短縮することが可能となり、別の作物を空いた時間で生産することができるようになった。	30円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 132万円 ■助成金交付決定額 119万円

「業務改善助成金」徳島県内で活用された設備投資事例（第2集）

その他の業種

設備投資の内容	生産性向上の効果	コース	金額
22 ズボンプレス機、アイロン	ズボンプレス機 及び アイロン を導入することにより、経験の少ない者でもセットすれば自動でプレス作業ができるようになった。また、以前は片足ずつセット・プレス作業を行っていたが、両足を一度にプレスできることにより、作業時間を約30%短縮することができ、生産性が向上した。	45円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 205万円 ■助成金交付決定額 180万円
23 レンタルユニフォーム管理システム、バーコードリーダー	レンタルユニフォーム管理システム を導入することにより、手作業で行っていた取引先とのやり取りがオンラインでできるようになり、大幅に時間短縮できることとなった。また、 バーコードリーダー を採用することにより、入出庫作業の入力時間や、今までFAX送信していた作業についても大幅に時間短縮された。	45円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 113万円 ■助成金交付決定額 100万円
24 コードレスポリッシャー、コードレスウェットバキューム、コードレス送風ファン	コードレスポリッシャー 、 コードレスウェットバキューム 、 コードレス送風ファン を導入することにより、コードの差し替えにかかる作業員の負担が軽減された。また、コードレスになったことで医療福祉機関の作業現場では、点滴台やモニターを使用する患者様にも安心して過ごしてもらえる効果があった。結果として3日間で1病棟の作業を行う予定が、3日で2病棟の作業が可能になるなど、作業効率が上昇した。	30円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 112万円 ■助成金交付決定額 101万円
25 クリーニング専用受付POSレジスター	お客様1人あたりレジの手入力に約5分を要していたが、 クリーニング専用受付POSレジスター を導入することにより、すべての操作がタッチパネル式となり、入力ミスの防止や迅速な商品受け渡しにつながった。商品の状態を正確に記録できるため、お客様対応時のトラブル防止と従業員の心身負担軽減につながった。その結果、商品受け渡しの時間が1日あたり約30分短縮して労働能率が増進し、お客様の回転率も向上して生産性が向上した。	30円コース	<ul style="list-style-type: none"> ■総事業費 80万円 ■助成金交付決定額 50万円

全国の導入事例

	ハード面		ソフト面	
	業種を問わず導入されるもの	業種特有のもの	システム関係	人材育成 その他業種特有のもの
宿泊業、飲食サービス業	POSレジ、洗浄機、包装機	冷凍冷蔵庫、食券機、調理器具	顧客管理システム、給与システム、オーダーシステム	既存設備の増設（レイアウト変更）
卸売業、小売業	POSレジ、フォークリフト、包装機	冷凍冷蔵庫、調理器具、精米機	顧客管理システム、受発注機能付ホームページ	人材育成、コンサルタント
生活関連サービス業、娯楽業	POSレジ、洗浄機、包装機	美容器具、シャンプーユニット、洗濯乾燥機	顧客管理システム、経営ソフト、オーダーシステム	人材育成
製造業	フォークリフト、洗浄機、包装機、	冷凍冷蔵庫、調理器具、マシン	顧客管理システム、原価管理システム	既存設備の増設（レイアウト変更）
医療、福祉	POSレジ、洗浄機	福祉車両、歯科用チェアユニット、施術・医療ベッド	受発注機能付ホームページ、診療予約システム	既存設備の増設（レイアウト変更）、登園降園受付管理システム
運輸業	フォークリフト、洗浄機	特殊用途自動車（運搬用冷凍庫）	顧客管理システム、経営管理システム	配車システム（トラック・タクシー）

賃金引き上げ 特設ページを公開中!

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

MENU 1

賃金引き上げに向けた
取り組み事例の紹介

MENU 2

地域・業種・職種ごとの
平均的な賃金検索機能

MENU 3

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上で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県	所定内給与額(月額) (千円)	所定内給与額時給 (円)	年間賞与等特別給 (千円)
合計	378.9	2,301	1,339.3
～19歳	186.7	1,125	122.0
20～24歳	221.1	1,351	420.8
25～29歳	260.1	1,586	783.7
30～34歳	301.1	1,821	959.6
35～39歳	354.5	2,149	1,213.0
40～44歳	401.5	2,428	1,422.3
45～49歳	412.5	2,490	1,482.9
50～54歳	460.6	2,780	1,889.8
55～59歳	492.7	3,042	1,983.9
60～64歳	344.0	2,110	1,068.1
65～69歳	284.4	1,734	542.2
70歳～	266.4	1,602	296.6

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	所定内 給与額(月額) (千円)	所定内 給与額時給 (円)	年間賞与等 特別給 (千円)
生産工程従事者	41.6歳	283.3	1,700	683.1
はん用・生産用・業務用 機械器具組立従事者	44.2歳	274.1	1,675	905.9
金属プレス従事者	42.6歳	281.2	1,595	719.1
金属溶接・溶断従事者	38.8歳	269.9	1,579	824.9
運搬・清掃・包装等従事者	48.4歳	251.3	1,533	432.9
清掃員(ビル・建物を除く)、 廃棄物処理従事者	49.4歳	282.6	1,759	623.5

A県の「短時間労働者」における平均的な賃金額

A県	1時間当たり 所定内給与額(円)	A県	1時間当たり 所定内給与額(円)
産業計	1,752	製造業	1,483

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

CASE 1

株式会社ゆめの樹

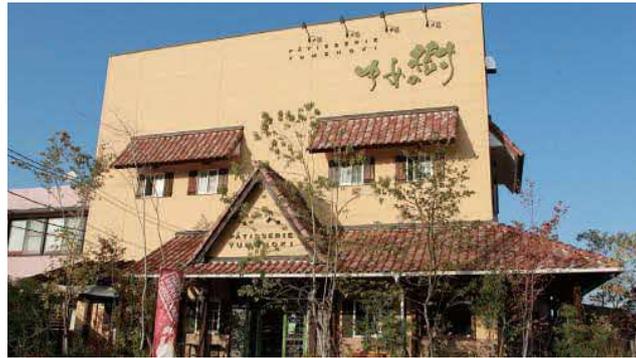
洋菓子の製造・販売業

パート・アルバイト5名の時給を5.5%、正社員は中小企業退職金制度の掛け金を平均20%引き上げた。これらの原資を生み出すため業務改善助成金を活用して、シュリンクバッカー（熱縮包装機）を導入。長期の冷凍保存ができるだけでなく、廃棄処分も激減し、1カ月約10万円ものコスト削減にも結びついた。無駄と思われる固定費を削減しながら売上を伸ばし、利益を確保して従業員に還元するのは経営者の責任という。

COMPANY PROFILE

企業プロフィール

- 社所在地：熊本県八代市
- 従業員数：12名



CASE 2

栄研化学株式会社

医薬品・試薬等製造販売業

正社員を対象に、定期昇給を含めて平均で前年度比9.0%を超える年収の引き上げを実施。また、非正規雇用者には正社員に先立って時給を100円引き上げ、昼食補助手当支給や正社員へのキャリアアップ促進も強化。併せて、賃金・労働条件の改善について約2年にわたる労働組合との話し合いを経て、役割・職責に応じた報酬体系などを内容とする新人事・賃金制度を導入した。

COMPANY PROFILE

企業プロフィール

- 本社所在地：東京都台東区
- 従業員数：708名、連結754名（2023年3月31日現在）



CASE 3

南九施設株式会社

造園・土木工事業

生産性向上のための設備投資を支援する業務改善助成金を活用し、手書きの紙媒体で管理していた顧客情報を電子化し、迅速な検索を可能とした。業務改善助成金による支援もあいまって、時給制の従業員の賃金を60円引き上げることができた。続いて、働き方改革推進支援助成金を活用し、ホワイトボードを電子化。進捗を現場から直接記入できるようになり、現場作業員が直帰できるようになるなど作業効率が向上。また、協力会社もホワイトボードを確認・編集可能な仕組みとしたため、電話業務も大幅に減ったという。

COMPANY PROFILE

企業プロフィール

- 本社所在地：鹿児島県鹿児島市
- 従業員数：19名



主な支援策の紹介

業務改善
助成金

キャリアアップ
助成金

ものづくり・
商業・サービス
補助金

IT導入補助金

賃上げ
促進税制

働き方改革推進支援センター

よろず支援拠点

その他にも様々な支援策をご用意

▶「年収の壁・支援強化パッケージ」のご案内

人手不足への対応が急務となる中で、パート・アルバイトで働く方が「年収の壁」を意識せず希望どおり働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対応として下記施策に取り組みます。

106万円の壁
への対応

130万円の壁
への対応

配偶者手当
への対応

年収の壁・支援強化パッケージの
詳細はこちら



賃金

様々な業種の
賃上げ事例をご紹介します

引き上げ 取組事例集

WAGE
UP
HIKE



あなたの会社の賃金引き上げにご活用ください!

物価高騰の影響がみられる中、物価高に負けない賃金引き上げの実現が求められています。

特に、厳しい状況にある中小企業に賃上げの流れを波及させるためには、支援策の強化、価格転嫁の推進とともに、賃上げが高いスキルの人材を惹きつけ、企業の生産性を向上させ、それが更なる賃上げを生むという「構造的な賃上げ」を実現することが必要とされています。

本冊子は、すでに賃金引き上げを実施した企業を取材し、その考え方や方法、効果などをまとめた事例資料集です。

現在、賃金引き上げをご検討している事業者の方のお悩みを解決する一助となり、また、賃金引き上げは難しいと感じておられる事業者の方や、これから検討する事業者の方にとって、賃金引き上げを前向きに考えていただけるようなヒントとなれば幸いです。

こんな疑問やお悩みをお持ちの事業者の方へ

Q

他の企業ではどんな方法で賃金引き上げをしているの?

賃金引き上げをするとどんな効果があるの?



A

様々な企業の賃金引き上げ事例をご参考に

賃金引き上げを実施した企業の事例レポートを掲載。各企業の賃金引き上げに対する考え方や方法、賃金引き上げによって得られた効果、さらに賃金が上がった労働者の方の声も一部ご紹介しています。賃金引き上げに向けた参考資料としてぜひご覧ください。

Q

同じ地域や業種で賃金の相場はどれくらいなの?



A

賃金引き上げ特設ページで検索できます

本冊子でご紹介の「賃金引き上げ特設ページ」サイトでは、地域・業種・職種ごとに平均的な賃金額を調べることができる検索機能を採用しています。賃金を決める上での参考としてお使いいただけます。

Q

賃金引き上げを検討しているけど何か良い支援策はある?



A

賃金引き上げに関する支援策をご紹介します

冊子の後半では、賃金引き上げに関する中小企業向けの支援策も多数掲載しています。貴社の賃金引き上げにあった支援策をぜひご活用ください。

CONTENTS

様々な企業の賃金引き上げ事例をご紹介

株式会社ゆめの樹 [洋菓子の製造・販売業]	3
栄研化学株式会社 [医薬品・試薬等製造販売業]	4
南九施設株式会社 [造園・土木工事業]	5
今間メリヤス株式会社 [ニット製品製造業]	6
医療法人瑞翔会 旭日クリニック [医療業]	7
株式会社ダイワコーポレーション [営業倉庫業]	8
株式会社よかところ [生鮮食品小売業]	9
とりそば下地橋 [飲食業]	10
株式会社根本製菓 [米菓製造・販売業]	11
株式会社河宗 [ビニールシート加工業]	12
株式会社平成産業 [建設業]	13
株式会社モハラテクニカ [金属加工業]	14
株式会社倉敷国際ホテル [宿泊・飲食業]	15
株式会社アートブレッド [パンの製造・販売業]	16
ユアサ園芸 [園芸用品販売業]	17
有限会社正井工務店 [建設業]	18

地域・業種・職種ごとに平均的な賃金額が検索できる

賃金引き上げ特設ページサイトのご紹介	19
--------------------	----

賃金引き上げに関する中小企業向けの支援策

業務改善助成金	20
ものづくり・商業・サービス補助金 / IT導入補助金 / 賃上げ促進税制 / 各種相談先	21
年収の壁・支援強化パッケージ	22

助成金の活用で導入した機材による 賃上げのサクセスストーリー

業務改善助成金で導入した機材で「ふるさとグランプリ2023年」金賞を受賞。生産性向上、賃上げ、人材確保のストーリーに迫る。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役 / 宮村 充
- 本社所在地 / 熊本県八代市
- 従業員数 / 12名
- 設立 / 2005年
- 資本金 / 300万円
- 事業内容 / 洋菓子の製造・販売



VOICE / 従業員の声

賃上げはうれしかったです。シュリンクパッカーが導入されてから150箱も冷凍保存できるようになり、在庫管理が効率よくなり、廃棄もほとんどありません。働きやすい職場なので長く勤めたいと思っています。

上田 亜由美さん

中小企業退職金制度の掛け金20%アップは、将来のことを考えると心強いです。長く働ける環境を整えていただけて感謝しています。



濱田 妃美香さん

業務改善助成金活用で生産性が向上

同社は、2022年9月にパート・アルバイト5名の時給を5.5%引き上げた。正社員については加盟している中小企業退職金制度の掛け金を平均20%引き上げた。これらの原資を産み出すため2022年11月末に業務改善助成金を活用してシュリンクパッカー（熱収縮包装機）を導入した。長期の冷凍保存ができるだけでなく、廃棄処分も激減し、1カ月で約10万円ものコスト削減にも結びついた。シュリンクパッカー導入を知った八代市が、同社の製品である『匠チーズケーキ』をふるさと納税の返礼品としたところ全国にヒット。雑誌社の「ふるさとグランプリ2023年 菓子部門」での金賞受賞にまで繋がった。

さらにIT導入補助金を活用

さらに同社ではIT導入補助金の活用でPOSレジと連動した顧客管理システムも導入し、売上情報、予約情報、購入履歴などをリアルタイムで把握でき顧客管理とともに効率的な生産計画や販売計画を立てている。

利益還元で継続的な賃上げを

こうした賃金引き上げや生産性向上の取り組みにより、2023年11月と2024年4月に正社員がそれぞれ入社予定だ。物価高が続く今、無駄と思われる固定費を削減しながら売り上げを伸ばし、利益を確保して従業員に還元するのは経営者の責任という同社。「従業員はそれぞれが自分の役割に責任を持って仕事をしている。店を支えてくれている人たちへの誠意を示したい。」と語る。

2年にわたる労使の話し合いが結実した 新人事・賃金制度とは

臨床検査薬のパイオニアとして人の健康を守る同社の取り組みと、それを推進するマインドセットを探る。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表執行役社長／納富 継宣
- 本社所在地／東京都台東区
- 従業員数／1,052名、連結1,106名(2023年3月31日現在)
- 設立／1939年
- 資本金／68億9,773万円(2023年3月31日現在)
- 事業内容／医薬品、試薬、医療および理化学機械器具などの製造、販売ならびに輸出入販売



正社員の報酬水準引き上げ、新人事制度も導入

2023年4月から正社員を対象に、定期昇給を含めて平均で前年度比9.0%を超える年収の引き上げを行った。初任給についても、大学卒は25万1,000円に、修士了は26万円に、ともに3万円以上引き上げた。また、非正規雇用者については正社員に先立って2019年と2020年に処遇を改善。時給を100円引き上げ、昼食補助手当支給のほか、正社員へのキャリアアップ促進も強化。併せて新人事・賃金制度を導入し、創造的な仕事に挑戦する従業員を高く評価し処遇に反映する仕組みを取り入れた。

労働組合との継続的な対話により、労使双方の思いを制度に結実

賃金・労働条件の改善について約2年にわたり話し合いを続け、その実現のために緻密な議論を重ねた。「キャリア・等級設計」「報酬設計」「評価設計」「人材育成」の4チームをつくり、新制度が事業戦略上の課題解決につながるか、従業員の意欲向上に寄与するか、企業風土にフィットするかなど多角的視点から議論し制度構築に至っている。その甲斐もあり、新しい人事・賃金制度は、労使で話し合った内容がしっかりと盛り込まれたものとなった。同社は、従業員のライフスタイルの多様化に応じて、住宅手当や扶養手当といった属人的な手当を廃止し、役割・職責に応じた報酬体系への一本化も実現した。

制度は変えてからの運用が本番

新人事・賃金制度は、新卒とキャリアの両人材の採用において効果があった。研究開発に携わる専門人材やグローバルに活躍できる優秀な人材を確保するためにも、業界内での優位な処遇とすることが必要である。そのためには、生産性向上と利益確保のための施策に挑戦し続けていかなくてはならない。DXの推進もそのひとつと捉えている。新人事・賃金制度に関して、制度は変えてからの運用が本番であり、実態を伴った運用に向けて、制度の定着と継続的な運用の改善に取り組むと経営企画室・工藤室長は語る。



紙媒体や手書きによる情報共有を見直し、 助成金を活用した大胆な業務効率化を実行

業務改善助成金・働き方改革推進支援助成金を活用した業務効率化を実行。定期的な賃金引き上げだけでなく、従業員の将来に心を配る。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役／有村 光子
- 本社所在地／鹿児島県鹿児島市
- 従業員数／19名
- 設立／1985年
- 資本金／1,000万円
- 事業内容／造園工事、公共工事、土木工事、エクステリア工事、ガーデンリフォーム工事



VOICE /

従業員の声

顧客管理システムは、手入力の手間がなく、とても使い勝手が良いです。社長が社員のお金のことに気を掛けてくれるので、マナーリテラシーも育まれていると思います。

肥前さん(チーフプランナー)

生じた問題に対して社長・社員の垣根を越えて解決策と一緒に考えていくことができ、働きやすい会社です。業務の効率化が図られ、職場の雰囲気も良いと思います。

上妻さん(プランナー)

業務効率化の足掛けと業務改善助成金

有村代表は、紙媒体や手書きによる情報共有は便利な面もあるが効率的ではないと考え、方法を改めることとした。手始めに、生産性向上のための設備投資を支援する業務改善助成金を活用し、手書きの紙媒体で管理していた顧客情報を電子化し、迅速な検索を可能とした。業務改善助成金による支援もあいまって、時給制の従業員の賃金を60円引き上げることができた。

労働局の助成金による支援で理想の業務改革

次に目を付けたのはホワイトボードの電子化だ。設計や現場の作業管理を事務所のホワイトボードで行っていたが、これをそのまま電子化した。これにより、進捗を現場から直接記入できるようになり作業効率が向上。現場作業員が直帰できるようになり、協力会社もホワイトボードを確認・編集可能な仕組みとしたため、電話業務も大幅に減ったという。先述の顧客管理システムも含め、「労働局の助成金で支援を受けられなかったら、こんな理想的なことはできなかった。」と有村代表は語る。

従業員への利益還元と職場の活性化

同社は、業務効率化で向上した売り上げを、賞与や定期昇給という形で従業員に還元している。また、目先の賃金引き上げのみならず、従業員の将来にも心を配る。同社は数年前にiDeCoプラスを導入。従業員に源泉徴収票を見せながら節税額や将来もらえる金額を説明したところ、従業員が将来のお金のことを考えるようになり、今では従業員同士で様々な投資の話がなされるなど、社内のコミュニケーションも活性化した。

世代紡ぎ、技術を結び、未来に向けて、 持続可能な会社を目指して

《ニット=服》という概念で、セーターに限らずフルアイテムを手がける。創業時からの伝統を守り、自社内で全ての製造を行う。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役／織田 真理
- 工場所在地／山形県西置賜郡白鷹町(本社：東京都渋谷区)
- 従業員数／18名
- 設立／1968年
- 資本金／900万円
- 事業内容／ニット製品の開発・製造



VOICE /

従業員の声

機械が少なくて製造に時間がかかっていましたが、追加の機械が導入され、生産効率が上がりました。また、台数が増えたことで若い世代へ技術を伝えられるようになり、会社にも、未来の世代にも良い効果が出てくると思います。



竹田さん

驚きからのスタート

2019年の織田社長が代表取締役となった当時、同社は求人募集はしておらず、長期間勤務しているベテラン従業員に支えられていた。従業員の賃金を確認したところ、厳しい現実を目の当たりにした。「このままでは、将来、この会社は続かない」と思い、まずは賃金の引き上げを実施。持続可能な会社作りの第一歩であった。

各種支援制度を組み合わせて活用

持続可能な会社作りのため、まずは「業務改善助成金」を活用し、編み機1台とリンクマシン1台を導入。作業効率が向上し生産量が増加したほか、台数が増えたことでベテランと若手が一緒に作業できるようになり、技術を継承する機会も生んだ。また「人材確保等支援助成金(テレワークコース)」を活用し、東京本社と山形工場が各種データをクラウドで即時共有できるシステムを導入した。さらに経済産業省の「持続化補助金」を活用してジャパン・ベストニット・セレクションに出展し、企業PRを実施した。

持続可能な会社を目指して

織田社長は今後も賃金を上げていきたいと考えているが、「本当の意味での賃上げ効果は、短期間で明言することはできない」と語る。長い目で見て、会社がきちんと存続していればプラスに働いたと言えるのではないかと、ということである。同社の基本理念の一つに「正しい雇用、ものづくり、商売を通じ、正しい社の在り方を証明する」とある。織田社長は正しい社の在り方を証明するため、日々奮闘している。

業務改善助成金の活用で電動ベッドを導入、 業務効率化・職員の負担軽減・賃上げを一体的に進める

内科・整形外科・循環器内科の外来施設のほか、入院用、ショートステイ用のベッドを備え、地域に密着した医療活動を展開している。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 理事長／工藤 龍彦
- 本社所在地／青森県上北郡
- 従業員数／37名
- 設立／2001年
- 資本金／1,500万円
- 事業内容／外来（内科、整形外科、循環器内科、消化器外科）、訪問診療、訪問看護、入院（13床）、短期入所療養介護（6床）のクリニック運営



2023年度に平均5.4%の賃上げを実施

賃上げは2020年から取り組み始めた。それ以前、賃上げは長く行われておらず、職員のモチベーション向上、離職防止のために2022年度に平均3.4%、2023年度には平均5.4%の賃上げを実施した。こうした賃上げにあたっては、役割に応じた能力や成果だけでなく、部署内での仕事のやりとり、他部署への協力、職員同士の休日の調整、明るい雰囲気作りなど、働く仲間への貢献度合いも重視した。

全職員が業務改善に取り組んだ

賃上げを実施するためには、経営状態を安定させて収入高を上げなければならない。そこで、全職員で業務改善に取り組んだ。具体的には日々の業務の見直しによって“ボトルネック”を見極め、省人化・省力化に着手。さらに接遇を見直し＝患者様への職員の丁寧な対応が、結果として新規患者増につながったという。

電動ベッドの導入で業務効率化を推進

同クリニックは、厚生労働省の業務改善助成金を活用して電動ベッドを2022年の申請で6台、2023年の申請で7台導入した。それまでは手動式でベッドの背もたれの角度や高さ調整をハンドル操作で行っていたが、電動ベッド導入後はリモコンのボタン操作だけで済むようになった。業務効率化はもちろんだが、職員が腰を痛める危険も大幅に軽減された。

VOICE /

従業員の声

長い間なかった賃上げは本当にうれしいです。私たちの仕事が認められたんだと思い、皆の働くモチベーションがとも上がっています。電動ベッドは本当に助かっていますよ。膝と腰をかかめて、中腰で重いハンドルを1日に何回も回さなくてよくなりましたから。あと6台早く入るといいねと皆で話しています。



若松 幸子さん

中堅層の定着を目指し、 定年再雇用者の処遇を大きく引き上げ

中堅層の定着を目指し定年再雇用者の給与を約15%引き上げ。併せて全正社員の給与テーブルに一律5,000円を上乗せした。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／曾根 和光
- 本社所在地／東京都品川区
- 従業員数／250名（パートを含む）
- 設立／1951年
- 資本金／9,000万円
- 事業内容／営業倉庫業



新たな人事制度の導入と報酬制度を整備

通信販売の普及に伴い、進化が求められる物流業界において、同社は、これまでの常識にとらわれない新たな賃上げの取り組みを始めている。定年再雇用者向けの新人事制度の導入で役職者は定年前の年収を維持、非役職者の基本給も定年前の8割に引き上げる等、4階層の等級を設け報酬制度を整備。さらに年1回の昇給・昇格ができる評価制度も適用し、再雇用社員の給与は約15%増となった。併せて、毎年一時金の形で利益を還元してきたが、これを継続・恒久的なものに変えたいという意識から全正社員の給与テーブルを一律5,000円アップした。



作業の効率化と、顧客との価格交渉を推進

同社は賃上げを継続的なものとするため、これまで人力に頼っていた倉庫内作業の自動化と省力化に取り組み、業務の効率化を図った。アッセンブリーと梱包は、複数人のパートが手作業で行っていたが自動丁合機・梱包機を導入することで省力化できた。また、自動ラックを導入し倉庫内の商品保管量を増やし、バーコード管理システムで作業ミスを削減する等、業務の効率化を実現。これと並行して顧客との価格交渉を行い、安定収益を確保し、継続的な賃上げの実現につなげていく。



賃上げの継続で人材確保・定着を目指す

定年再雇用者の新人事制度導入は、「定年後の生活をイメージしやすくし、不安なく業務に専念できる」ことで、中堅層に定着してもらいたいという期待があった。導入に際し40歳以上の社員を対象に「キャリアデザイン研修」を実施。マネープランを含めた60歳以降の人生設計を考える機会が与えられ、「自身のキャリアに責任を持つという自覚が高まった」と好評だ。再雇用制度の改定に先立ち、旧人事制度の月例給「基本給＋役職手当」は、役職手当を基本給に組み込むことにした。その後2度にわたる制度改定により社員の処遇を大きく引き上げた。今後も人事制度の見直しと賃上げを継続し、人材の確保・定着につなげていく意向だ。



人手不足解消、従業員のモチベーション向上のため、業務改善助成金などを活用した賃上げを実施

海に面し、みかんの産地として有名な地域の直売所。地元産の新鮮な野菜や果物をはじめ、鮮魚や手作りの加工品販売も行っている。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役／鉢川 光秋
- 本社所在地／長崎県西海市
- 創業／1994年
- 従業員数／14名
- 資本金／130万円
- 事業内容／生鮮食品小売業



人手不足解消と従業員の意欲向上を図る

同社では、幅広い業務を限られた従業員で対応する必要があったため、人手不足や労働時間の長時間化に悩んでいた。そこで鉢川代表は、業務改善助成金を活用し、新たな設備を導入することで生産性向上や従業員の負担軽減、モチベーション向上を図ろうと考えた。社会保険労務士や長崎労働局の職員に相談しながら自力で書類を作成し、申請が認められ、13名の従業員の賃金を50～120円引き上げることができた。

業務改善助成金とIT導入補助金を活用

同社は、業務改善助成金を活用し、直売所に自動硬貨釣銭機能付きPOSレジシステムを導入。日々の売上集計作業に要する時間が半分に減少し、集計ミスが格段に減るなどの効率化が図られた。さらに、経済産業省のIT導入補助金も活用して新しい受発注システムを導入し、見積書や請求書の作成など多くの工程が自動化され、従業員の負担の軽減に繋がっている。その他にも、作業の効率化につながる様々な施策により生産性の向上に取り組んでいる。

従業員が働きやすい職場環境を目指して

今回の賃金引き上げは、従業員のモチベーション向上に貢献するとともに、アルバイト1名を雇用することもでき、課題であった人手不足の解消にも効果があった。また、従業員を対象に「年収の壁」に関する勉強会を実施し、社会保険加入によるメリット等について正しく理解してもらう取り組みも行っている。鉢川代表は、こうしたことを積み重ねることで、働きやすい職場環境を実現し、新たな人材を確保していきたいと語る。

VOICE / 従業員の声

自動釣銭機能付きPOSレジには助かっています！
釣り銭の計算が楽になり、間違いも無くなったので、釣り銭を巡るトラブルもなく、お客さんへの対応が楽になりました。



効率的なオペレーションで 給与をボトムアップし賃上げを継続

業務改善助成金による緻密な設備投資計画と大幅な賃金引上げにより、大幅な生産性向上と売り上げ増を実現。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役 / 木村 友紀
- 本社所在地 / 和歌山県田辺市
- 従業員数 / 5名(パート)
- 設立 / 2021年
- 事業内容 / 飲食業(ラーメン店)



働くモチベーション向上のために

人口が少ないエリアの観光地のために繁忙期と閑散期とでは雇用のブレが大きく、人材の取り合いになることもあった。そこで、長く継続的に働いてもらえるようにと2023年1月に従業員全員の時給を90円ボトムアップした。近隣の他社よりも高く設定したことで従業員の働くモチベーションが向上し、店舗の活性化にもつながった。

導入した機材で生産性や業務効率がアップ

賃上げの背景には業務改善助成金を活用した厨房の増設、業務用冷蔵庫とマルチスライサーの導入があった。厨房増設は従業員の作業スペースを広くし、冷蔵庫の増設は買い出しの回数削減、大量の在庫保管が可能となった。マルチスライサーはネギひと束を切る時間が約15分から約1分弱と短縮し、生産性と業務効率は大幅に向上した。また、店内の券売機を店外に設置してテーブル席を1卓増やすための屋外券売機入れも助成金で作成した。

閑散期でも売り上げ向上を目指す

業務改善助成金を活用しての機材導入によってオペレーションの効率化、生産性の向上で売上高もアップし、2023年は春・秋に賞与も支給できた。利益は積極的に従業員へ還元しつつ、今後も賃上げのためにテイクアウト商品や観光地ならではのお土産など、利益率の高い商品を開発してゆく。さらに宿泊業への進出も準備中で、更なる売り上げ向上を目指す。

VOICE / 従業員の声

賃上げはうれしかったです。助成金で導入した冷蔵庫や券売機入れやマルチスライサーで能率が上がり、今まですぐに手が回らなかった仕事も余裕を持って対応できるようになりました。お給料も含め、働きやすくなりやすい職場だということを周りの人にもアピールしています。



厨房、接客
栗栖 恵さん

生産性の向上で得た利益を従業員に還元し、 安心して働くことができる企業へ

昭和3年の創業以来、煎餅、おかきの味を守り続ける老舗の製菓店。政府の支援策を有効活用し、生産ラインの効率化による生産性の向上、販路拡大を実現。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役 / 根本 雅章
- 本社所在地 / 茨城県筑西市
- 従業員数 / 22名 (2023年10月現在)
- 創業 / 1928年
- 資本金 / 1,000万円
- 事業内容 / 米菓製造、販売



安心して働いてもらうには賃上げが急務

根本社長は、事業を維持していくためには、今頑張ってくれている従業員をつなぎ止めなければならないという危機感を持っていた。その上、物価が高騰するなかで、従業員に安心して働いてもらうには賃金の引き上げが急務。しかし、燃料費や原材料の米や砂糖の価格高騰が経営を圧迫し、さらに年々、最低賃金の引き上げ額が大きくなっていることから、それを上回る賃金の引き上げに苦慮する状況も生じていた。

助成金を活用し、生産性向上を図る設備導入

そのような中、業務改善助成金を活用することで、賃金を引き上げつつ、設備投資を行い生産性を向上させ、業績が上向けば従業員へ還元することが可能と考えた。同社にはすでに一台の金属検出機があったが、業務改善助成金を利用してもう一台追加購入。製品の異物混入を、製造工程の早い段階で検出することで作業時間の短縮化を実現した。さらに、廃棄製品・包装資材が大幅に減り、生産効率も向上することができた。

販路拡大へ、得られた利益を従業員へ還元

同社は、中小企業庁が設置する「よろず支援拠点」に相談し、小規模事業者持続化補助金を活用して、中小企業診断士、経営士のアドバイスを受け今後の事業計画を検討。これまでは百貨店やスーパー、工場併設の直営店舗販売のみだったが、販路の拡大を狙い店舗内に煎餅の手焼体験工房をオープンさせた。地域の子供たちやお年寄りが団体に利用し、好評を博しているという。

補助金と助成金でソフトウェアと機材を導入し、 作業効率と利益率を向上

大型サイズのビニールシート加工や複雑なデザイン、立体加工を得意とし、オリジナル製品のデザイン設計から製造加工まで手がける。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役 / 河野 芳輝
- 本社所在地 / 宮崎県都城市
- 従業員数 / 43名
- 設立 / 1976年(創業1953年)
- 資本金 / 1,000万円
- 事業内容 / 畜産資材・畜産機械設備施工・農業資材、一般資材・建設資材・高圧ホース加工、ビニールシート縫製加工・特殊裁断加工、畜舎建築及び一般建築一式工事



6時間勤務で生まれた従業員の自主性

同社の契約上の勤務時間は8時間(休憩1時間)だが、コロナ禍だった2020年、給与はこれまでの8時間分のまま午前9時から午後3時までの6時間勤務(休憩1時間)へと変更した。これによって従業員が積極的に作業の効率化へ取り組むようになり、生産性についても、従前の生産量を維持するどころか、なんと1.5倍にも達した時期もあった。効率的な作業によって8時間を超える時間外労働はほぼゼロとなった。

宮崎県と厚労省の連携で実現したシステム

生産性向上の取り組みによって業績は堅調に推移し、2022年10月にパート・アルバイトの時給を平均25円引き上げ、さらに2023年6月には正社員の基本給を平均1.9%引き上げた。また、更なる生産性・利益率の向上を目指し、生産管理のための基幹システム、業務システム、これらを稼働させるサーバーを導入した。導入に当たっては、宮崎県のICT導入支援事業費補助金と厚生労働省の業務改善助成金が大きな力となった。

利益率を向上させ続け、継続的な賃上げを

継続的な賃上げは、売上高にこだわらず利益率を高めることが重要という同社。同社の見積もりは高いと言われているが、金額を下げることは考えていない。年商が上がっても利益が伴っていなければ従業員に対して誠意ある還元はできないからだ。従業員に同社の誠意が伝わり、それがよりよい信頼関係の醸成に繋がっている。

建設現場へのパワーアシストスーツの導入、 その背景にある業務改善助成金の支援とは

地元テレビにも放映された業務改善助成金によるパワーアシストスーツの導入。従業員を思う社長が語った生産性向上の取り組みとは。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長 / 今本 正仁
- 本社所在地 / 青森県五所川原市
- 従業員数 / 80名
- 設立 / 2001年
- 資本金 / 2,000万円
- 事業内容 / 建設業、貨物運送業、産業廃棄物中間処理業



VOICE /

従業員の声

時給が上がって手取りが多くなった分、財布の紐が緩んでしまいました。友人と遊びに行く機会が増えて嬉しかったです。

山谷さん(事務)

助成金を活用した大幅な賃上げと設備投資

主に土木工事や解体工事などを請け負う同社。「建設現場では手作業も多い。業務改善助成金でパワーアシストスーツを導入し、作業の効率化を行った」と今本社長。従業員7人の時給を90円引き上げ、他7人の時給も70円以上引き上げた。こうして受給要件を満たし、業務改善助成金を活用してパワーアシストスーツを18台導入した。業務改善助成金は、引き上げ額が高いほど、また人数が多いほど助成上限額が上がる仕組みで、本件のように7人の従業員を90円以上引き上げるものであれば、最大450万円が受給できる。

設備投資による生産性向上、従業員への還元

パワーアシストスーツは解体現場などで活躍しているほか、高齢な作業員の腰痛防止にも役立っている。さらに、資材を一往復で運べるように従前の2倍量を積載できる25tのトレーラーダンプも導入。また、各現場担当者にタブレットを渡し、進捗を現場から報告できるようにした。このような取り組みにより得た原資を元に、作業員の手当を増額。また、従業員の福利厚生サービスとして、加盟店での食事代が半額補助される「チケットレストラン」も導入した。

継続した賃上げにあたって真に必要なもの

今本社長は「継続させていくためには、業界全体での価格転嫁への理解が必要」と語る。2021年12月には「パートナーシップによる価値創造のための転嫁円滑化施策パッケージ」が公表され、政府としてのさまざまな取り組みが実施されているが、これを進め、理解を得る必要があると考える。また、同社では新たにICTの活用も検討している。これにより、法面工事などの技術力が必要な現場でも品質が均一化し、さらなる生産性向上を期待している。

補助制度の積極活用により最新設備を導入。 賃上げや従業員の資産形成で信頼関係を築く

高度な金属加工の技術を有し、数年来業績が向上。従業員の働くモチベーションも向上し、来年度はパート従業員の賃上げも予定する。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役 / 茂原 亮太
- 本社所在地 / 群馬県高崎市
- 従業員数 / 38名
- 設立 / 1974年
- 資本金 / 1,000万円
- 事業内容 / 精密板金、アルミ溶接、レーザー加工、ステンレス溶接、製缶加工、各種治具設計製作、金属金型の設計・製作



長く働けるために2年連続の賃上げを実施

2022年7月、正社員に対し定期昇給以外に3%~4%の賃上げを行い、2023年7月にも4%程度の賃上げを行った。昨今の物価高を考慮し、従業員の生活の質を向上させ、安心して長く働ける会社になりたいという思いからだ。同社が有する最新技術を十分に生かすことのできる若い働き手を確保するためにも待遇面での配慮は欠かせない。来年度はパート従業員への賃上げも行う予定だ。

複数の補助制度を活用し最新機械を導入

賃上げの原資を確保すべく、新型機械導入による生産能力向上・利益確保を図った。活用したのは経済産業省の事業再構築補助金とものづくり補助金。導入したのは、世界でも60台ほどしかない半自動式パネルベンダーとマシニングセンターで、最新技術を使えるかどうか業績にも大きな影響を与えるという業界にあって、最新の加工技術を保有できることは大きい。

信頼関係が生まれれば賃上げは自然にできる

積極的な設備投資によって業績は着実に伸びている。10年前従業員23人で2億8,000万円の売り上げが現在は従業員40人ほどで8億6,000万円。1人あたりの生産性は年々向上し収益は従業員に還元してきた。さらに、個人型確定拠出年金を契約している従業員の毎月の掛け金のうち5,000円を負担することで従業員のモチベーションが上がるだけでなく、更なる信頼関係が生まれている。

地域を代表するホテルが、生産性向上による賃金引き上げと働き方改革に取り組む

日本遺産として認定された倉敷美観地区で、創業60年を迎える歴史と格式のあるホテル。2023年のG7倉敷労働雇用大臣会合の会場の一つともなった。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役 / 山口 勝正
- 本社所在地 / 岡山県倉敷市
- 従業員数(企業全体) / 220名
- 創業 / 1963年
- 資本金 / 5,000万円
- 事業内容 / 宿泊・飲食業



VOICE /

従業員の声

温蔵庫の導入により、ケータリングサービスのコース料理に温かいスープを加えるなど、お客様へのサービスの質が向上。衛生管理面も向上し、調理の手間や食品ロスも削減され非常に役立っている。

倉敷国際ホテル 藤原さん

セルフオーダーシステムは、注文をとる手間がなくなり、オーダーミスも減ったため、業務が軽減され人手不足がカバーされることにつながったと感じている。

レストラン櫛の木 文谷さん

人手不足解消のために賃金引き上げを実施

同社は、新型コロナウイルス感染症の影響により、2020年以降現在に至るまで収益の悪化に苦しんできた。現在は、日本人宿泊客が概ねコロナ前の水準に戻るなど回復の途上ではあるが、今度は人手不足、物価やエネルギー価格の高騰など社会情勢による影響を受けている。こうした状況を踏まえ、更なる発展を遂げるために、人手不足を改善するための賃金引き上げに着手した。

支援制度の活用による賃上げと業務効率化

同社では、賃金引き上げと生産性向上を支援する業務改善助成金を活用して温蔵庫とセルフオーダーシステムを導入し、業務の負担軽減、効率化を図った。その結果、パート従業員の時給30円引き上げ、若手従業員のベースアップ、定年到達者の再雇用条件における賃金の引き上げ、年間休日数の増加などを実施。特に若手従業員のベースアップの効果は高く、新卒の若手社員を採用することができた。

コロナ禍からの回復と更なる発展を目指して

今後の目標として、コロナ前の経営状況に完全に戻し、黒字経営に回復させることを掲げている。今後は、物価高騰やエネルギー価格の高騰に対応するための適切な価格転嫁も継続したいと考えている。応援していただいている地域の方々のためにも、以前の活気を取り戻したいと語る山口社長。そうした社長の熱い思いに従業員も精一杯答えている。

過去最高の思い切った賃上げで、 従業員に働き続けられる安心感を

アルバイトと正社員の給与を大幅にアップ。さらに、助成金・補助金を活用して業務効率を向上、更なる売上・利益率アップを目指す。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役 / 富山 敬彦
- 本社所在地 / 愛知県名古屋
- 従業員数 / 144名
- 設立 / 2010年
- 資本金 / 800万円
- 事業内容 / パンの製造・販売



VOICE / 従業員の声

賃上げの効果は従業員の働く意欲を確実に高めています。また、毎月5～8個の新商品の提供は、来店するお客様にワクワク感を感じていただき、パンを作る従業員の働きがいにもなっています。



広報担当 / MD戦略・ブランディング
谷口 太郎さん

アルバイト、社員とも大幅な賃上げを実施

2022年10月、アルバイトの時給を10%引き上げ、2023年4月には正社員の給与を平均約10%（最大31.4%）引き上げた。同社としては過去最高の引き上げ額だが、会社の原動力となる従業員が長期的な物価上昇などの社会環境の変化に対して、経済的に少しでも安心して仕事に邁進できるようにするため、思い切って実施した。今回の賃上げ後、従業員の間で安心して働ける職場だという認識が高まり、働くモチベーションも上がった。

業務改善助成金を活用した生産性向上の取組

現在、同社は、新たな設備投資として、自動食パンスライサー、真空包装機、卓上型ミキサーの導入に向けて厚生労働省の業務改善助成金を申請中だ。また、水分・香り・鮮度などを閉じ込め、食材の風味を逃さず仕上げられるブラストチラーの導入も予定している。導入によって業務の効率化、省力化、廃棄ロスの削減とともに利益率の向上が図れることから従業員への還元が期待できる。

賃上げとレインボー採用で人材確保を

賃上げ後、同社では正社員を4名、アルバイトを49名採用することができ、思い切った賃上げは人材確保にも大きなインパクトを与えた。加えて、髪の毛の色などの見た目や年齢、性別などで判断せず、自分らしさを表現できる職場を目指す「レインボー採用」は、同社の姿勢をしっかりと打ち出し、新規採用で一定の効果をあげている。

業務改善助成金を活用し、 環境改善に取り組み、賃金引き上げを実現

ガーデニングやフラワーアレンジメントを扱う園芸店。雇用環境の改善を進め、働きやすく長く働ける職場を目指す。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役／湯浅 永司
- 本社所在地／群馬県高崎市
- 従業員数／9名
- 設立／1971年
- 事業内容／園芸用品販売業



VOICE / 従業員の声

賃上げはとてもありがたく感じています。立札を作るパソコン用ソフトは私が提案しました。以前とは比べものにならないくらい簡単にいろいろなデザインの札を作れるようになり、仕事の効率もぐんと上がりました。

生花部門 久保 由衣子さん

業務改善助成金が賃上げを後押し

同社は、近年の長期化する物価上昇を受け、2023年に正社員の基本給を3%引き上げた。また、賃金が最も低いパート従業員の賃金も3%引き上げた。しかし、長期化する物価上昇による従業員の生活不安を解消するには継続した賃上げが必要で、そのためには利益の拡大が必要だった。そこで活用したのが、業務改善助成金だ。

効果を上げている導入ソフトと導入機材

業務改善助成金で導入したのはパソコン用の筆耕ソフトとショベルローダー。筆耕ソフトは、贈答先や贈り主の名前を表記した立札が簡単に作れ、ショベルローダーは、手作業で2日かかっていた育苗用の土の移動作業が2、3時間で済むようになった。空いた時間を手厚い商品管理に充てることができるようになるなどいずれも作業効率の向上は極めて大きかった。

働き方も考慮し継続的な賃上げを

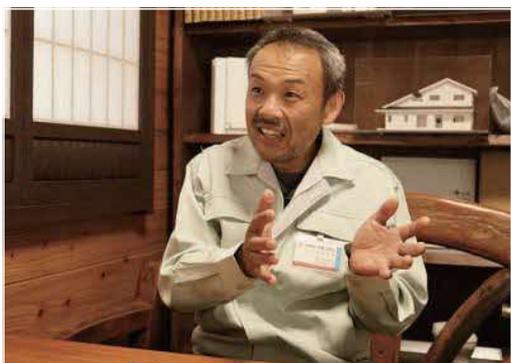
同社の仕事は生花を扱うこともあり、人手が欠かせない、それだけに人が財産だ。新規採用者を含め、全従業員に賃上げだけでなく、働いていて楽しくやりがいを感じてもらえるような職場にしたいという。全従業員には有給休暇の完全消費を推奨するなど、働き方への配慮も忘れない。賃上げの効果として、全従業員に利益向上のためにどうしたらいいかという意欲が生まれ、寄せ植え教室の開催やSNSを通じての販売をはじめとした意見が多く出されるようになった。

小さな町の工務店が生産性向上と 販路拡大を通じて賃金引き上げを図る

兵庫県西脇市で事業を営む小さな町の工務店。木造住宅のリフォームや一枚板の販売などを通じて、木のぬくもりをお客様に届ける。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役 / 正井 圭司
- 本社所在地 / 兵庫県西脇市
- 従業員数 / 2名
- 創業 / 1994年
- 資本金 / 300万円
- 事業内容 / 建築工事、無垢一枚板の製造・販売



従業員の生活を考え賃金引き上げを実施

同社は従業員2名の小さな会社である。だからこそ、一緒に働く従業員を大切にしたいと正井社長は語る。しかし、人材不足、資材価格高騰による利益の減少が会社の経営に影を落とす。コロナ禍をきっかけに対面業務の制限が加わった上、提携していた職人の多くが辞めていき、人材不足を理由に受注できない状況が続いた。こうした状況を打開し生産性の向上・販路の拡大を目指すとともに、物価高騰の影響を受ける従業員の生活を支えるため、賃金を引き上げることにした。



業務改善助成金を活用し新事業を展開

正井社長は業務改善助成金の支援制度を活用しつつ、新たな販路の開拓を目指した。同社の強みである木材の目利き技術を活かし、無垢一枚板を使用した高級テーブル等の製造・販売を始めることに決めた。まずは既存事業の作業効率を上げる必要があり、業務改善助成金を活用してPCを導入。図面などの提案資料を電子化することで印刷にかかる時間を短縮。また製材の機械を導入し作業時間も大幅に短縮した。こうして新事業に着手し、今ではオンライン販売も行っている。



さらなる効率化と賃金引き上げに向けて

こうした取り組みにより時給を90円引き上げることができた。現在も新たな設備投資を計画しており、常に先を見据えて行動している。今回の賃上げに対し、事務の石塚さんは「非常に嬉しく、モチベーションが上がった」と語る。正井社長は「物価は上がり続けているので、従業員のことを考え、賃上げを続けていきたい。そのためにも業務の効率化やさらなる品質の向上、適正な価格転嫁を実施したい」と語る。

賃金引き上げ 特設ページを公開中!

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



MENU 1

賃金引き上げに向けた
取り組み事例の紹介



MENU 2

地域・業種・職種ごとの
平均的な賃金検索機能



MENU 3

賃金引き上げに向けた
政府の支援策の紹介



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上での参考としてお使いいただけます。

検索手順

①「都道府県」を選択

都道府県ごとの平均的な賃金額が表示されます。

②「業種」を選択

①で選択した都道府県における「業種」別の平均的な賃金額が表示されます。

(例)

A県 B業	所定内給与額(月額) (千円)	所定内給与額時給 (円)	年間賞与等特別給 (千円)
合計	378.9	2,301	1,339.3
～19歳	186.7	1,125	122.0
20～24歳	221.1	1,351	420.8
25～29歳	260.1	1,586	783.7
30～34歳	301.1	1,821	959.6
35～39歳	354.5	2,149	1,213.0
40～44歳	401.5	2,428	1,422.3
45～49歳	412.5	2,490	1,482.9
50～54歳	460.6	2,780	1,889.8
55～59歳	492.7	3,042	1,983.9
60～64歳	344.0	2,110	1,068.1
65～69歳	284.4	1,734	542.2
70歳～	266.4	1,602	296.6

③「職種」を選択

①で選択した都道府県における「職種」別の平均的な賃金額が表示されます。

(例)

職 種	平均年齢	所定内 給与額(月額) (千円)	所定内 給与額時給 (円)	年間賞与等 特別給 (千円)
生産工程従事者	41.6歳	283.3	1,700	683.1
はん用・生産用・業務用 機械器具組立従事者	44.2歳	274.1	1,675	905.9
金属プレス従事者	42.6歳	281.2	1,595	719.1
金属溶接・溶断従事者	38.8歳	269.9	1,579	824.9
運搬・清掃・包装等従事者	48.4歳	251.3	1,533	432.9
清掃員(ビル・建物を除く)、 廃棄物処理従事者	49.4歳	282.6	1,759	623.5

④「短時間労働者」の平均的な賃金額

①で選択した都道府県における「短時間労働者」の平均的な賃金額が表示されます。

(例)

A県	1時間当たり 所定内給与額(円)	A県	1時間当たり 所定内給与額(円)
産業計	1,752	製造業	1,483

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/>



業務改善助成金

事業場内で最も低い時間給(事業場内最低賃金)を一定額以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資などを行う場合、その設備投資などに要した費用の一部を助成します。

事業場内最低賃金の引き上げ計画



設備投資等の計画
機械設備導入、コンサルティング、人材育成・教育訓練など

計画の承認と実施

業務改善助成金を支給
(最大600万円)

※なお、事業場内最低賃金の引上げや設備投資等は、これから実施するものが対象となります。

対象となる事業者

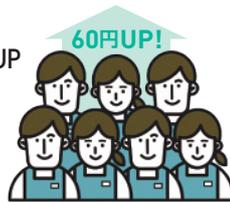
- 中小企業・小規模事業者であること
- 申請する事業場の事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であること
- 解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと

支援内容

設備投資などに要する費用に助成率を乗じた金額を、助成上限額の範囲内で支給します。助成率は引き上げ前の事業場内最低賃金額に応じ、助成上限額は最低賃金の引き上げ額及び最低賃金を引き上げる労働者の数に応じて変わります。詳しくはウェブサイトをご覧ください。

活用例

- 地域別最低賃金が940円
- 事業場内最低賃金を945円から1,005円にUP
→事業場内最低賃金が945円なので助成率は4/5
- 労働者7人の最低賃金引上げを実施
→60円コース・7人以上の区分で助成上限額は230万円



- 300万円の設備投資の実施(POSレジシステムの導入)



設備投資費用 助成率
300万円 × 4/5 = 240万円

助成上限額を超えているため

業務改善助成金
230万円支給

※設備投資費用に助成率をかけた金額が助成上限額の範囲内となった場合は、設備投資費用に助成率をかけた金額が支給されます。

【助成率】

900円未満	9/10
900円以上950円未満	4/5 (9/10)
950円以上	3/4 (4/5)

※()内は生産性要件を満たした事業場

【助成対象経費の例】

設備投資	●POSレジシステム導入による在庫管理の短縮 ●リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮
コンサルティング	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フローの見直し
その他	業務マニュアル作成による作業効率化

※一部の特例事業者は、一定の要件を満たす乗用自動車やPCなども対象。(詳細はウェブサイト参照)

【助成上限額】

引き上げ労働者数	引き上げ額			
	30円コース (30円以上)	45円コース (45円以上)	60円コース (60円以上)	90円コース (90円以上)
1人	30万円(60万円)	45万円(80万円)	60万円(110万円)	90万円(170万円)
2~3人	50万円(90万円)	70万円(110万円)	90万円(160万円)	150万円(240万円)
4~6人	70万円(100万円)	100万円(140万円)	150万円(190万円)	270万円(290万円)
7人以上	100万円(120万円)	150万円(160万円)	230万円	450万円
10人以上(※)	120万円(130万円)	180万円	300万円	600万円

※10人以上の上限度区分は特例事業者(詳細はウェブサイト参照)のみ対象。

※()内の助成上限額は事業場規模30人未満の事業者のみ対象。

お問合せ ▶ ご不明な点は下記の業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください。

0120-366-440 受付時間/平日8:30~17:15

申請先 ▶ 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

業務改善助成金

検索



ものづくり・商業・サービス補助金

生産性向上に取り組みながら、最低賃金引上げ幅以上に賃上げの努力を行う場合、補助金の採択において加点措置が得られます。

- **補助上限** 最大8,000万円
更に高い賃上げに取り組む場合は、上限額を最大2,000万円引き上げ



IT導入補助金

事業概要:業務の効率化やDXの推進、セキュリティ対策のためのITツール等の導入を支援します。

- **補助上限** 最大450万円
生産性向上に取り組みながら、最低賃金引上げ幅以上の賃上げの努力を行う場合、補助金の採択において加点措置が得られます。

「賃上げ支援」について詳しくは▶



賃上げ促進税制

賃上げ促進税制は、事業者が賃上げを実施した場合に、賃上げ額の一部を法人税などから税額控除できる制度です。

令和6年4月1日以降に開始する事業制度に適用を受けたい場合※

大企業・中堅企業

全雇用者の給与等支給額の
増加額の**最大35%**を税額控除

中小企業

全雇用者の給与等支給額の
増加額の**最大45%**を税額控除

詳しくは▼



詳しくは▼



※令和6年3月31日以前に開始される事業年度に適用を受けたい場合は、制度の内容が異なりますので、ご注意ください。

各種相談先

働き方改革推進支援センター

社労士等の労務管理の専門家が会社の「働き方改革」や賃金引上げを無料で支援します!

各都道府県の
働き方改革推進支援センター

相談支援

コンサルティング

セミナー開催



よろず支援拠点

経営上のあらゆるお悩みの相談に対応します!
お気軽にご連絡ください。

各都道府県の
よろず支援拠点

経営革新支援

経営改善支援

ワンストップサービス



年収の壁・支援強化パッケージ

人手不足への対応が急務となる中で、
短時間労働者が「年収の壁」を意識せず働くことができる環境づくりを支援します。

「106万円の壁」への対応 企業への支援

キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」

労働者を新たに社会保険に加入させ、収入を増加させる取組を行った事業主に、
労働者1人につき**最大50万円**を助成します。支給申請の事務手続きも簡単に！

1. 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
①賃金の15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当など)	1年目 20万円
②賃金の15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当など) 3年目以降、③の取組	2年目 20万円
③賃金の18%以上を増額	3年目 10万円

2. 労働時間延長メニュー

要件		賃金の増額	1人当たり助成額
	週所定労働時間の延長		
ア	4時間以上	—	30万円 ア～エのいずれかの要件を満たした場合
イ	3時間以上 4時間未満	5%以上	
ウ	2時間以上 3時間未満	10%以上	
エ	1時間以上 2時間未満	15%以上	

詳しくは▼



社会保険適用促進手当

事業主が社会保険適用をし、手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、
本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。

詳しくは▼



「130万円の壁」への対応

繁忙期などにより、収入が一時的に上がったとしても、
事業主がその旨を証明することで、引き続き扶養に入り続けることが可能となる仕組みです。

(例) 毎月10万円で働くパートの方が残業により一時的に収入が増え、年収130万円以上になった場合



詳しくは▼



配偶者手当への対応

企業の配偶者手当の見直しが進むよう、わかりやすい資料を作成・公表しました。
見直しの手順をフローチャート等で、ご確認ください。

詳しくは▼



年収の壁突破・総合相談窓口

0120-030-045 (フリーダイヤル・無料)

受付時間／平日8:30～18:15 土日・祝日・年末年始(12/29～1/3)はご利用いただけません。

年収の壁・支援強化パッケージの
詳細はこちら▶





パート・アルバイトで働く方が

「年収の壁」を意識せず

に働ける環境づくりを後押しします。



パート・アルバイトで働く方の「年収の壁」に対する意識

年収106万円以上となることで、
厚生年金・健康保険に加入するため、
保険料負担を避け、就業調整してしまう。

年収130万円以上となることで、
国民年金・国民健康保険に加入するため、
保険料負担を避け、就業調整してしまう。

「106万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方の、
厚生年金や健康保険の加入に併せて、
手取り収入を減らさない取組^(※)
を実施する企業に対し、
労働者1人当たり最大50万円
の支援をします。

- (※) ・社会保険適用促進手当を支給
(社会保険料の算定対象外)
・賃上げによる基本給の増額
・所定労働時間の延長

「130万円の壁」対応

パート・アルバイトで働く方が、
繁忙期に労働時間を延ばすなどにより、
収入が一時的に上がったとし
ても、事業主がその旨を証明
することで、
引き続き被扶養者認定が可能
となる仕組みを作ります。

▶ この他に「配偶者手当への対応」もあり、各対応の詳細は裏面をご覧ください。

年収の壁突破・総合相談窓口

 **0120-030-045**

(フリーダイヤル・無料)

受付時間 平日 8:30~18:15

(土日・祝日・年末年始(12/29~1/3)はご利用いただけません。)

年収の壁に関する
厚生労働省HP



「106万円の壁」への対応

◆企業への支援【キャリアアップ助成金「社会保険適用時処遇改善コース」】

詳細はこちら



労働者本人負担分の保険料相当額の手当支給や賃上げなどにより、壁を意識せず働ける環境づくりを行う企業を後押しするコースの新設。

(1) 手当等支給メニュー

要件	1人当たり助成額
① 賃金の 15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当)	1年目 20万円
② 賃金の 15%以上を追加支給 (社会保険適用促進手当) 3年目以降、③の取組	2年目 20万円
③ 賃金の 18%以上を増額	3年目 10万円

(2) 労働時間延長メニュー

週所定労働時間の延長	賃金の増額	1人当たり助成額
4時間以上	—	30万円
3時間以上 4時間未満	5%以上	
2時間以上 3時間未満	10%以上	
1時間以上 2時間未満	15%以上	

※ 助成額は中小企業の場合。大企業の場合は3/4の額。

※ 1年目に(1)の取組による助成(20万円)を受けた後、2年目に(2)の取組による助成(30万円)を受けることが可能。

◆社会保険適用促進手当

事業主が被用者保険適用に伴い手取り収入を減らさないよう手当を支給した場合は、本人負担分の保険料相当額を上限として社会保険料の算定対象としません。

<活用イメージ> 時給が上がり(年収104万→106万円)厚生年金・健康保険に加入した場合

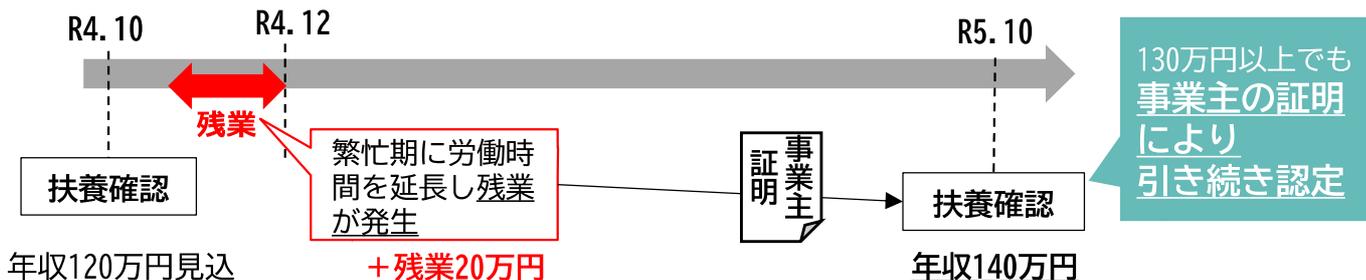


(※) 保険料は、厚生年金、健康保険(協会けんぽ)等の保険料率で計算した場合の労働者本人の負担額。
なお、手取り収入は税金については考慮していない。

「130万円の壁」への対応

◆事業主の証明による被扶養者認定の円滑化

(例) 毎月10万円で働くパートの方が残業により一時的に収入増になった場合



配偶者手当への対応

詳細はこちら



企業の配偶者手当の見直しが進むよう、見直しの手順をフローチャートで示す等わかりやすい資料を作成・公表しました。