賃金引き上げ取組事例集（第１版）

様々な業種の
賃上げ事例をご紹介

山口の「働く」をぶち応援！

令和７年２月２８日
厚生労働省山口労働局

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。

そのような状況を踏まえ、山口県内の中小企業で働く方々の持続的な賃上げを実現することを目的として、令和６年３月18日に、山口県内の政労使が一堂に会した「やまぐち政労使会議」が開催され、「持続的な賃上げの実現に向けた共同宣言」を採択しました。

本冊子は、賃金引き上げの取り組みの一環として、山口労働局が賃金引き上げの参考となる県内企業を取材し、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。

山口労働局長　友住　弘一郎

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、さらに企業の賃金引き上げのメッセージをご紹介しています。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

株式会社瀬戸内ジャムズガーデン［ジャムの製造・販売業］.....3
株式会社寿美れ（割烹旅館寿美礼）［旅館業］.....4
勝井建設株式会社［総合建設業］.....5
山口産業株式会社［総合商社］.....6
長州物産株式会社（長州苑）［観光客向けの土産物販売・飲食業］.....7
山口建設コンサルタント株式会社［建設コンサルタント業］.....8
株式会社ハニードライ［総合クリーニング業］.....9
株式会社曽呂利（和洋菓子のフランソワ）［和洋菓子の製造・販売］.....10
徳山興産株式会社［ステンレス加工品の製造販売］.....11
琴崎産業株式会社［道路貨物運送業］.....12
株式会社瞬報社［印刷業］.....13
協和建設工業株式会社［総合建設業］.....14
株式会社光運送［道路貨物運送業］.....15
株式会社カワトT.P.C.［配管システム・精密機械部品製造］.....16
有限会社幸ふく（お菓子工房幸ふく）［菓子、惣菜の製造販売］.....17
有限会社菓子工房ルマン（パティスリー・ケンジ）［洋菓子の製造・販売］.....18
株式会社明防［建築工事業］.....19
有限会社フローリスト.タナカ［販売・卸売業］.....20
有限会社山和製麺（お弁当のいずみ）［製麺業、弁当販売業］.....21
有限会社マルイチ彦島醸造工場［味噌、醤油等の製造・販売業］.....22
有限会社ふじ珈琲［珈琲豆の製造・販売業］.....23
株式会社エール（リハビリデイサービスエール）　［社会福祉施設］.....24
杉山製機株式会社［機械器具製造業］.....25

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.....26

賃金引き上げに関する中小企業向けの支援策

業務改善助成金ほか.....27
賃上げを後押しする施策／各種相談先.....28

CASE STUDY
|

株式会社瀬戸内ジャムズガーデン

賃金引き上げが事業拡大へ、移住者の採用につながる

同社は、周防大島特産の柑橘類を使ったマーマレードをはじめとする種類豊富なジャムの製造販売と、カフェ、農園を運営。同社は、新書大賞2014を獲得した「里山資本主義」をはじめ、多くの書籍に、地域の資源を活用した持続可能なビジネスとして紹介されている。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役／白鳥匡史
- 本社所在地／山口県大島郡周防大島町
- 従業員数（企業全体）／21名
- 創業／2003年
- 資本金／500万円
- 事業内容／ジャムの製造・販売

自動搾汁器（左）の導入により、作業時間が約10分の１程度までに短縮した。また、大型農作物切断機（右）の導入により、従業員の誰でも作業が可能、作業時間も半分まで短縮した。

最高峰「ローズクラウンシリーズ」（左）。希少な柑橘（果実）と無添加・低糖度が特徴。直営のカフェでは、季節のジャムを使ったおいしいスィーツやドリンクが楽しめる（右）。

同社の賃金引き上げに対するメッセージ

今後も継続的に賃金を引き上げることで、良い人材を確保し、従業員に長く働いてもらうことにより、新規事業の拡大も含めた会社の成長、さらには地域全体の活性化を目指していきたいと考えている。

移住者確保のために賃金引き上げを実施

同社は、人材を確保し、長く働いてもらうことで個人の能力を向上させ、新規事業の立ち上げなど会社の成長につなげたいと考えている。

また、島に所在地があるという特殊性もあり、地元だけではなく、Ｕターンや Ｉターンによる移住希望者の採用にもつなげていくことも目指し、更なる発展を遂げるために賃金引き上げに着手した。

支援制度の活用による賃金引き上げと業務効率化

同社では、賃金引き上げと生産性向上を支援する厚生労働省の業務改善助成金を利用し、自動搾汁器と大型農作物切断機を導入。業務の負担軽減・効率化に繋がり、パート従業員の時給30円引き上げを実現することができた。

また、能力や働き方の希望に応じて、パート従業員から準社員への登用を積極的に進めている。

なお、従業員のうち、正社員についても平均４％の賃上げを実施した。

賃金引き上げが事業拡大につながる

賞与の支給時期（年２回）には、従業員全員参加（準社員、パート含む）による経営会議を開催し、会社の利益や売上、今後の事業計画等を話し合い、従業員全員が納得の上で賞与額を決定している。

また、賃金引き上げの結果、従業員の定着率が向上し、新規事業である酒造業を立ち上げることができた。

さらには、事業拡大が移住希望者の採用につながった。

同社の白鳥社長は、「過疎の島に100年続く地域産業を創る」ことを目標に、島への移住支援活動や地域活性化の取り組みを行っている。なお、同社では、島の特産品である柑橘類を原料としたリキュール酒を製造し、今後、新たな名産品とすることを目指している。

CASE STUDY 2

株式会社寿美れ（割烹旅館　寿美礼）

下関の老舗旅館、業務改善助成金を活用し、労働時間の短縮、業務効率化、コスト削減を実現

同社は、創業80年余の３代続く、貸切風呂と下関の食材を使った料理が自慢の老舗割烹旅館である。旅館ならではの「おもてなし」でくつろぎの空間を提供し、宴会や物販（Sumire Brand）開発など下関を活性化する様々なプランを企画している。同社は、下関の宿泊業のリーダー的存在として行政と民間の橋渡し役、地元と観光客の橋渡し役としての使命を担う旅館を目指している。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／和田健資
- 本社所在地／山口県下関市
- 従業員数／30名
- 創業／1942年
- 資本金／1,600万円
- 事業内容／旅館経営及び飲食・物販・通販事業

「下関には寿美礼あり」と言われるような魅力ある旅館にしていきたいと話す株式会社寿美礼の女将和田江身子氏。

業務改善助成金で導入したテーブル冷凍冷蔵庫（左）と電気温蔵庫（右）。

下関の5大食材である河豚・鯨・雲丹・餃・烏賊の全てと、地物の活魚を扱った会席料理は数多くの顧客に親しまれている（左）。多くの著名人も宿泊している（右）。

同社の賃金引き上げに対するメッセージ

人手不足にある中、責任感があり、協調性を持って新しいことに挑戦する意欲のある従業員には利益を還元していきたい。

労働時間などの職場環境の改善を実現

同社では、従業員が顧客の朝食時間に合わせて料理を盛り付け準備している。特に満館が続く場合、従業員が朝食時間開始の１時間前に出勤・準備しないと間に合わず、人手不足が深刻で従業員を十分確保できないこともあり作業効率の改善が課題であった。このため、労働局の業務改善助成金（30円コース）を活用し、テーブル冷凍冷蔵庫と電気温蔵庫を導入することになった。

テーブル冷凍冷蔵庫の導入の結果、事前に料理を盛り付け、冷蔵保管の準備が事前にできることで、当日朝の準備時間を30分以上短縮することが可能になった。同時に仕込み回数を減らすことで簡易な作業による人件費を抑え、休憩や休日などシフト調整も可能となった。

また、電気温蔵庫を導入することで、時間差のある顧客に温かいお料理を提供し顧客へのサービスの質が向上した。迅速に準備できることで作業効率を向上を実現した。

フードロスに対応したコスト削減も実現

テーブル冷凍冷蔵庫の導入は、新事業形態の宅配（ふぐ、鍋、特選商品）でも効果を発揮した。特に、冷凍・冷蔵で宅配商品を保管することにより、調理場内の集荷時間に合わせた準備ではなく、勤務時間内に準備が可能となり、労働時間の短縮と業務の効率化を実現した。

また、食材のストック・管理などで無駄を省き、SDGｓの観点からフードロスに対応したコスト削減も実現した。

同社は、 新しいことにもチャレンジしながら古き良きものを大切にしつつ、今の時代に合った旅館を続けている。

貸切風呂「薫-the-fu-ro」は作曲家の和田薫氏が由来。３つの個性的な個室風呂で大切な人との時間を楽しむことができる。

CASE STUDY 3

勝井建設株式会社

中堅層、ベテラン層にも賃金引き上げを行い従業員全員のモチベーション向上を行う

同社は、「私たちは、神様に代わって地球に彫刻を施している。」を品質向上のための基本理念とする。また、創業75年以上にわたり、地域に密着し、ふるさとの環境（けしき）を提供している。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役／勝井優
- 本社所在地／山口県岩国市
- 従業員数（企業全体）／84名
- 創業／1947年
- 資本金／４億3,920万円
- 事業内容／総合建設業

タブレット端末・電子黒板導入（写真整理の効率化）

同社の社宅（独身向けＩＤＫ・家族向け3ＤＫ）

同社の賃金引き上げに対するメッセージ

大切なのは、「従業員一人一人の幸福」と考えている。家族である従業員が幸福であってこそ、社会を幸福にできる作品が創れるのだと信じている。今後も、賃金引き上げを継続することにより、従業員一人ひとりが能力を全開できる快適な職場環境づくりに努め、会社のさらなる成長につなげていきたい。

年齢を問わず賃金引き上げを実施

同社は、平均５％以上の賃金引き上げを行った。特に25歳以下の若年層の賃金額については、10%以上の大幅な賃金引き上げを行った。

（例）高卒３年目　令和5年　200,000円
→　令和6年　222,000円　11%の昇給
管理職　令和5年　525,000円
→　令和6年　550,000円　4.8%の昇給

定年を65歳から70歳に延長し、60歳以降の賃金額についても大幅に引き下げることなく、現状を維持する方針としている。

ＤＸ化により業務の効率化、生産性向上を進める

同社は、ＩＣＴ施工技術の導入や、デジタル機器（タブレット端末及び電子黒板等の導入による業務管理の徹底）の積極的な活用により、業務の効率化、生産性の向上に努めている。また、収益構造の改善（利益率向上）を進め、無借金経営とすることで金利等のコスト負担を削減した。その結果、コスト削減の取り組みが収益構造の改善につながり、賃金引き上げの原資となった。

十分な福利厚生が従業員のモチベーションを維持

同社は、各種の休暇制度及び資格取得制度のみならず、独身向け・家族向けの社宅を用意し、独身者向けは月１万円強程度で入居可能である。令和６年３月からは、賃上げとは別に、個人型確定拠出年金（ｉＤｅＣｏ）の掛金を一部補助する制度（最大で月１万円を補助）を新設し、老後の資産形成の支援を行っている。すでに従業員の半数以上が制度を利用しており、好評を得ている。

CASE STUDY 4

山口産業株式会社（グループ）

生産性向上・事業拡大のみならず、新卒採用・従業員定着のため賃金引き上げを行う

同社は、石油製品の仕入販売を中核事業とし、全国で10法人を展開するグループ企業である。教育・文化・スポーツ等の物販面でもサービスを提供し、地域の人々にとってかけがえのない企業を目指している。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役／福重晋作
- 本社所在地／山口県宇部市
- 従業員数（グループ全体）／330名
- 創業／1958年
- 資本金／6,000万円
- 事業内容／総合商社

山口産業軟式野球部ミータス

グループ会社では、県内小・中・高等学校の生徒全員に対し、教科書の完全供給を行っている

同社の賃金引き上げに対するメッセージ

求職者に就職先として選ばれなければ、事業の継続的な成長も見込めない。継続的な雇用確保のため、若年層のみならず、シニア層や女性従業員が活躍できる制度や環境の整備を進めながら、更に外国人の従業員にも長く働き続けて欲しい。

若年層に手厚く、全社で賃金引き上げを実施

物価上昇に対応し、グループ全体で事業の生産性向上と新たな事業領域への進出を視野に、賃金引き上げを決定した。グループ全社（まずは正社員のみを対象）平均で約7%（定期昇給相当分を含めると年間で平均約9.6%）の賃金引き上げを実施した。家族手当等の諸手当を廃止し、基本給に統合した結果、賞与支給額は昨年実績（平均4.8か月）よりも増加となった。

また、2024年４月より新卒の初任給を改定し、月額で高卒（18歳）を181,000円、大卒（22歳）を219,100円、院卒（24歳）を225,900円に引き上げた。初任給を引き上げることで、新卒採用にも好影響が出ることを期待している。

賃金引き上げ等により従業員の定着等を狙う

同社には、前年度、中途採用で16名が、本年４月には大卒６名、高卒４名の計10名が入社した。

賃金が引き上げられることで、入社後の定着（離職の防止）や、求職者の応募増加を期待している。

今後とも、入社後の定着(離職の抑止)に向けて賃金引き上げのほか、様々な施策を検討、実施する予定である。

また、同社には、家賃2,000円で入居できる社宅や最大35,000円支給される家賃補助制度のみならず、一定の割引制度が使用できる手厚い福利厚生が用意されている。県内だけでタイアップしていた福利厚生施設等の利用について、山口県以外の営業拠点（東京・大阪・徳島）にも対象を広げた。県外拠点の従業員には概ね好評を得ている。

なお、同社は、発足20年以上になる軟式野球部を有し、Ｊリーグチームレノファ山口の協力を得て、ダンスを愛する子供たちを応援する等の社会貢献活動を行っている。

CASE STUDY 5

長州物産株式会社（長州苑）

業務改善助成金の活用により生産性向上 山口の新名物「大内人形焼き」誕生で売上げ増加

同社は、山口県の観光名所である「瑠璃光寺五重塔」のそばで、山口県の魅力を発信する拠点である「長州苑」を運営している。観光客主体の接遇施設、食事施設、土産贈答品の販売を主として営むものである。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役／河野貴史
- 本社所在地／山口県山口市
- 従業員数／30名
- 創業／1975年
- 資本金／3,500万円
- 事業内容／観光客向けの食事施設、土産物販売等

業務改善助成金を活用し導入された大判焼き機

長州物産株式会社　代表取締役　河野貴史氏

同社の賃金引き上げに対するメッセージ

賃金引き上げにより、業務が効率化したことはもちろん、それ以上に山口の新名物「大内人形焼き」が誕生したということで従業員のモチベーションにもつながっていると感じている。また、「大内人形焼き」の構想はあったものの、資金的な問題から実現に至っていなかった。業務改善助成金が大内人形焼きの構想を実現させるきっかけとなり、大変感謝している。

業務改善助成金により山口の新名物が誕生

同社が運営する店舗（長州苑）にあるカフェでは、大判焼きを提供していたものの、従業員１名がガスコンロ前に付きっきりで、４カップフライパンで調理する必要があった。そのため、１度に４個しか製造することができず、供給が不安定で単発メニューとして販売していた。

このため、労働局の業務改善助成金を活用し、大判焼き機及び備品一式を導入したことで、導入前と比較すると３倍の12個が製造可能となった。また、焼き上がりを自動調整することが出来るようになったため、経験年数を問わず、すべての従業員が製造することが可能となった。

同社の代表取締役の河野氏は「山口県らしく大内人形の形をした大判焼きを作れないか。」と考えていた。

今般、「大内人形」をモチーフにした型のデザインを導入できたことで「大内人形焼き」という「大内文化」を広く紹介できる観光地ならではの新名物を誕生させることとなり、売上増加につながった。

設備投資による生産性向上、従業員への還元

業務改善助成金の申請手続は河野氏一人で行った。

当初、申請手続きは難しいと感じていたものの、いざやってみるとそうではなかったという。

今回の業務改善助成金の導入に伴い、45円から50円の賃金引き上げを実現し、従業員のモチベーションにつなげることが出来た。

会社としては、これから優秀な人材を確保や作業の効率化を行うためには、賃金引き上げ及び設備投資のみならず、従業員が働きやすい職場を作ることが大事であり、業務改善助成金はそのための一つの方法であると考えている。

CASE STUDY 6

山口建設コンサルタント株式会社

ＤＸへの取り組みを推進して生産性向上 賃金引き上げにより優秀な人材の確保を図る

同社は、県内建設業コンサルタントの草分け的存在であり、官公庁や県内企業から多くの業務を受注している。また、「誠意と責任を持ち、確かな技術と創造力で地域の社会資本整備を牽引する」ことを経営理念とする。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役／中村高志
- 本社所在地／山口県山口市
- 従業員数／55名
- 創業／1968年
- 資本金／2,000万円
- 事業内容／建設コンサルタント業（測量、設計、地質、土地調査ほか）

同社の方針「DO ONE'S BEST～最善を尽くす～」

社内研修会の様子

同社の賃金引き上げに対するメッセージ

仕事に対するモチベーションの一層の向上を図るため、能力、業績が高い者に対して一層の賃金引き上げを行っている。また、働き方改革も推進しており、令和５年度には年次有給休暇の取得率を74.4%へ向上を図るとともに、育児中の労働者の利便性確保の観点から、男女を問わず、テレワーク勤務体制も整備している。

賃上げ等により他社との差別化を図り、人材を確保

山口県の建設業就業者数は、2020年にはピーク時（1995年）の約６割に減少し、55歳以上の割合が増加する一方、29歳以下の割合は減少しており、他産業と比べても、高齢化が進行している。今後も建設業界では深刻な人手不足が予想され、優秀な人材確保を図る必要があることから、同社は、賃金の全面引き上げを実施した。

月給者の最大引き上げ幅	52,400円（16.8%）
パート労働者の最大引き上げ幅	150円（8.1%）
高卒初任給の引き上げ幅	最大12,300円（7%）

また、同社では、退職金制度、借家家賃補助制度、資格取得報奨金制度等の福利厚生の充実にも力を入れている。

ＤＸの推進による生産性向上、賃金引き上げの原資確保

従来から、現場作業、設計等の事務作業だけではなく、会計や労務関係等のバックオフィスも含めて最新技術の導入により業務を効率化し、作業そのものの見直しを図っていくことが同社の課題であった。同社では、３Ｄドローンやレーザースキャナー等の最先端技術を導入したことにより、測量等において、写真撮影のみで高さ、面積、体積が自動計算され、専用ソフトと組み合わせることで自動的に図面に落とすことが可能になった。その結果、10日から14日程度要していた測量業務が３日程度で可能となった。

また、労働者の労働時間管理を含めた会計ソフトを導入したところ、業務の効率化が進み、従業員１名の手作業がゼロとなった。DX化の推進は業務遂行時間を大幅に短縮させ、その分をより多くの仕事に時間を割けるようになり、売上が増加し、賃金引き上げの原資につながった。賃金引き上げに加え、働きやすい環境を求職者にアピールした結果、令和６年４月において、新卒者３名、派遣社員等からの正社員登用６名、合計９名の正社員採用ができた。

CASE STUDY 7

株式会社ハニードライ

業務改善助成金を活用し、設備投資を実施
従業員に還元し、モチベーション向上を図る

同社は、「心を洗う。未来につなぐ。」を経営理念として、単に衣類を洗濯するだけではなく、衣類を持ち込まれたお客様の不安を取り除き、未来につなげる仕事であるという信念の下、主として総合クリーニング業を営んでいる。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役／近藤　賢一
- 本社所在地／山口県下関市
- 従業員数／160名
- 創業／1954年
- 資本金／1,000万円
- 事業内容／総合クリーニング業

株式会社ハニードライのロゴ

業務改善助成金を活用し、購入された洗濯脱水機

同社の賃金引き上げに対するメッセージ

今後、労働人口が減少していくことは自明のことであり、人材確保は一層厳しくなると考えている。このため、従業員の負担を軽減し、従業員を大切にしなければ、会社は成り立たないと考えている。したがって、設備投資を行い、業務の効率化を図り、従業員の負担を減らし、賃金を引き上げることが必須である。人的資本経営の考えを大切にし、従業員とともに繁栄し、従業員へ還元していきたい。

業務改善助成金を活用し、設備投資を実施

人手不足が深刻化する中で、業績を伸ばすには、積極的な設備投資により業務効率化を進める必要があった。

このため、業務改善助成金を活用し、洗濯脱水機を購入した。その結果、洗濯・脱水機の処理能力が1.5倍向上し、脱水工程の作業時間が短縮した。

また、乾燥・仕上げ工程に途切れなく、円滑に衣類を供給することが可能となり、生産性向上に繋がった。

さらに、洗濯・脱水に要する時間が短縮したことで配送作業に従事する従業員の待ち時間が短縮した。その結果、お客様に確実に納品できる体制を構築することに成功し、新規顧客を獲得することができた。

従業員のモチベーションが向上、生産性15%増

コロナ禍で厳しい時期であった2020年頃、従業員の個別面談を実施し、まず、現場の指揮を取る立場にある従業員の月給を５万円から10万円引き上げた。また、直近１年間では、パートの時間給を30円から40円引き上げた。さらに、正社員約20名の月給を２万円から５万円引き上げた。

賃金引き上げを行ったことで従業員のモチベーションが明らかに向上した。また、省力化を図るためにどうすれば良いのかという問題意識が各従業員に定着し、業務を改善する意見が活発に寄せられるようになった。その結果、自ずと従業員へ任せることができる仕事も増えた。

さらに、退職者も減少し、反対に一度退職した従業員が、再度入社し、一緒に働いてくれるようになった。

賃金引き上げを行ったことにより同社内に好循環が生まれ、2020年度から2022年度の３年間で従業員一人当たりの生産性が15%向上した。

CASE STUDY 8

株式会社曽呂利（和洋菓子のフランソワ）

モチベーション向上のため、製造現場で働く従業員全員に一律の賃金引き上げを行う

同社（フランソワ）は、1957年創業の和洋菓子専門店であり、３世代にわたり愛され続けるお菓子は、素材を厳選し、手間を惜しまず、職人が手作りを続けている。「より美味しいを追求する」を経営理念としている。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役／河村知行
- 本社所在地／山口県周南市
- 従業員数／79名
- 創業／1957年
- 資本金／1,000万円
- 事業内容／和洋菓子の製造販売

商品の一例。社名の「曽呂利」は、豊臣秀吉に仕えた曽呂利新左衛門という人の名前が由来である。

フランソワ各店の商品は、本社工場で一括製造しており、どの店舗でも同じ美味しさが味わえる。

同社の賃金引き上げに対するメッセージ

より良い製品を作り、良い接客を続けていくには、優秀な人材の確保が欠かせないので、今後も経営努力を続けて賃上げの原資を確保し、毎年、賃上げが行えるように努力したい。

製造社員全員に一律で賃金引き上げを実施

県内の菓子製造・販売業界においては、全国大手のフランチャイズ進出、インターネット通販の普及における競争の激化に加え、原材料費や光熱費の上昇が今後も続くと考えられる等、非常に厳しい経営環境にある。

しかし、賃上げの報道が頻繁になされていることもあったため、同社では頑張ってくれている従業員の労に報いるためにも、製造現場で働く製造社員（従業員）に月額で一律10,000円の引き上げを実施した。

また、パート社員（従業員）については、最低賃金の上昇や人手不足等もあり、ここ数年は30～40円程度の時給アップを続けているところである。

特に、昨年10月に実施したパート社員（従業員）の時給アップに関しては、労働局の業務改善助成金（30円コース）を活用し、冷蔵配送車を２台から３台に増車した。

冷蔵配送車を増車する前は、配送担当者が残業し対応することが多かったが、冷蔵配送車を増車したことで特定の従業員へ集中していた負荷が軽減し、かつ配送効率も改善した。

賃金引き上げが製造社員の確保につながった

賃金引上げの実施は、従業員のモチベーションの向上、離職者の減少にもつながると考えている。

賃金引上げは従業員の採用にも効果があると期待していたとおり、本年度の賃上げ実施後に製造社員を募集したところ、明らかに応募者の反応が良くなり、早期に優秀な人材を採用できた。

CASE STUDY 9

徳山興産株式会社

従業員の多くに納得感が得られるような賃上げを実施することで、若年層の離職が減少

同社は、金属スクラップ等の回収・選別から販売、さらには金属加工で培った技術や経験をもとにした高付加価値製品の製造といった独自の金属循環型事業を展開している。また、金属リサイクル事業を通じて、環境負荷の低減とサステナブルな社会づくりに貢献している。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役／管田英男
- 本社所在地／山口県周南市
- 従業員数／170名
- 創業／1951年
- 資本金／4,500万円
- 事業内容／ステンレス加工品の製造・販売

ステンレス加工工場では、ステンレス製の製品を主に製造している。

社内行事である駅伝大会の様子。同社には、他にも、社内成人式、改善提案表彰 、自主改善活動発表大会、社内ゴルフコンペ等が用意されている。

同社の賃金引き上げに対するメッセージ

経営努力を続け、従業員の賃上げを行うための原資の確保に努めることで、毎年の定期昇給を確実に実施し、各職場や労働組合の意見に耳を傾け、定期昇給以外のベースアップや手当の改定を続けていきたい。

賃金引き上げで若年層の離職者が減少

周南地区には大手企業の工場が多数存在し、大手企業と競合することから人材の確保には特に苦労をしている。近年は人手不足もあって、正社員を中心に採用は一段と厳しくなっている。

同社は、従業員の新規雇用、離職の防止のためには、賃金等の待遇改善が不可欠と考えており、昨今の物価の上昇、賃上げの機運が高まっていること等を考慮し、本年度は正社員の大幅な賃金引き上げを実施した（パート労働者についてもベア相当の時給アップを実施している）。

交替勤務者　平均12,759円
（ベア6,000円、手当増額3,000円、定昇平均3,759円）
その他　平均9,759円
（ベア6000円、定昇平均3,759円）

昨年４月にも平均6,283円の賃上げを実施しており、２年間で16,000円～19,000円の賃上げを実施している。

賃上げ実施後、従業員のモチベーションが向上し、若年層の離職が減少したほか、募集に対する問合せや応募が確実に増加しており、優秀な人材の採用に繋がっている。

従業員のために「健康経営」を実践

同社は、従業員の健康を企業経営の最重要課題とし、全員参加の「健康経営」に取り組んでいる。例えば、健康増進に資する活動を行った従業員に「健康手当」、入院治療が必要となった際に有給の休暇制度と入院治療費の全額を会社が負担する制度等を整備している。

なお、同社は、山口県の「やまぐち健康経営認定企業」、経済産業省の「健康経営優良法人2024　ブライト500」でそれぞれ健康経営の認定を受けている。

CASE STUDY 10

琴崎産業株式会社

「運送業2024年問題」に直面する中、従業員のモチベーション向上のため賃上げを実現

輸送事業を通じて全従業員の幸せを追求し世の信頼を得て社会の発展に貢献することを経営理念とする。また、物流事業を通じてグループで働く従業員の幸せを追求しお客様の信頼を得て社会の発展に貢献できる存在でありつつけたいと考えている。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役／髙井信明
- 本社所在地／山口県宇部市
- 従業員数／158名
- 創業／1947年
- 資本金／4,500万円
- 事業内容／道路貨物運送業

琴崎産業株式会社　代表取締役　髙井信明氏

高井社長は、性別や経験に関係なくやる気のある人が頑張れる仕組みを構築し、採用数を増やした。その結果、現在は女性従業員も増加している。また、会社の中の風通しを良くする目的の１つとして「ランチミーティング」を２、３カ月に１度開催している。

従業員の健康維持の取り組みの一つとして体脂肪率を下げられるかを競う「KOTOZAKI健康チャレンジ2024」（写真左）。キッチンカーによる社内ランチイベント（写真右）

同社の賃金引き上げに対するメッセージ

賃金の引き上げ実施により従業員のモチベーションが上がること、また、新規採用の増加につながることも期待している。従業員のモチベーションを上げるには賃上げ以外の働きやすい環境整備等のソフト面の充実も進めていく予定である。

賃金制度を見直し人材確保のため基本給３％引き上げ

従業員の確保は同社の最大の課題であった。特に、高圧ガス・毒物劇物の輸送を行うことから経験や資格のある乗務員の離職は非常に痛手となる。このため、現在在籍するドライバーを大事にし、継続して勤務しようという意欲をもってもらえるような対応をすることとし、令和６年６月以降、定期昇給分含めて一律３％の基本給引き上げを実施することとした。

また、同社の賃金制度は、走行距離を時間に換算したうえでさらに作業や行先に応じ残業時間が加算されるという非常に複雑な制度であった。賃金の設定根拠も不明確であることから今回を機に勤務時間の管理により賃金計算する新制度へ移行することにした。

なお、試行期間であることから、当面は新制度・旧制度を並走させて不公平のない対応をとることにしている。

2024年問題にも取り組み、賃上げの原資を確保

同社は、従業員の意欲向上のため、資格手当の支給要件を見直しを行った。従来、支給には乗務回数の縛りがあったが、資格保有者が配車指示を断らない限り一律で支給する形に変更した。複数品目を取り扱える乗務員に対するマルチ乗務手当も創設した。

また、「運送業2024年問題」については、取引先企業に対し、燃料等の価格高騰や人材確保の困難さを説明し交渉に挑み、運賃の引き上げ要請をしたところ快く検討いただき、賃上げの原資を確保した。

なお、同社は、経済産業省「健康経営優良法人」に認定され、心身共に元気に働ける会社を目指して定期的な健康診断の実施や健康相談の対応などさまざまな取り組みを行っていくこととしている。

CASE STUDY 11

株式会社瞬報社

ベテランから若手への技術の伝承のため 業務改善助成金を活用し賃上げを実現

同社の創業は明治15年。創業140年を迎え、長い歴史のある会社である。下関市を拠点とし、東京から九州まで事業を展開している。熟練の印刷技術から成る当社の高品質な印刷物は、全国の美術館・博物館、大手絵本出版社、日本を代表する劇団などとの取引にも繋がっている。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役／藤田良郎
- 本社所在地／山口県下関市
- 従業員数／117名
- 創業／1882年
- 資本金／8,443万円
- 事業内容／印刷物・Web関連・電子書籍の企画・デザイン制作・DTPワーク・印刷・製本・仕分け発送

世界一の品質を誇るドイツ・ハイデルベルグ印刷機と高品質を支える印刷環境

チラシやポスターなどの印刷物はもちろん、ノートやメモ帳、紙製うちわなどの作成も行っている。

同社の賃金引き上げに対するメッセージ

今後も引き続き最低賃金の引き上げが見込まれるため、引き続き助成金を活用して労働者の就労を改善できる設備投資を行っていく。今回は電動ハンドリフトであるが、今後は作業支援ロボットの導入を検討している。今後とも、労働者の就労改善や業務の効率化を図ることで会社の業績を上げて従業員へ還元していきたい。

業務改善助成金を活用し従業員の業務負担を軽減

同社では、60歳以上のベテラン従業員は、再雇用制度の一環として賃金を３割程度引き下げていた。ベテラン従業員のモチベーションを維持し、これまで培った技能を活用してもらうには、賃金額の維持は不可欠であった。
また、工場内で300kgを超える荷を運搬する作業をハンドリフトで運搬していたが、体力の衰えたベテラン従業員には困難な作業であった。

このため、労働局の業務改善助成金を利用し、電動ハンドリフトを３台購入し、賃金も引き上げた。その結果、ベテラン従業員でも無理なく運搬できるようになり、高い技術をもったベテラン従業員が体力の衰えだけで退職せざるを得ない状況を回避することができた。現在は賃金を引き下げない賃金制度に変更し、60歳以上の従業員24名を継続雇用している。

技術の伝承のためには従業員の賃金引き上げが不可欠

同社は一般的な印刷方法である「AMスクリーン」はもちろん、地方では珍しい「FMスクリーン（FM高精細印刷）」を駆使した緻密な技術が強みとしている。高度な技術を有する同社において、時間と労力をかけて教育した従業員が離職してしまうと、大きな痛手となる。一方で、賃金引き上げによる従業員の処遇改善は、同社の人件費に大きな影響を及ぼすことになる。このような背景の中、同社では経営トップが決断し、若手従業員への技能の伝承のため、ベテラン従業員の賃金を引き上げることになった。

同社では70歳を超える従業員が特に技術に優れた「マイスター」の資格を有し、技能検定の審査委員長を担うなど、貴重な人材である。ベテラン従業員は、人手不足の解消と、技術の伝承に役立っている。

CASE STUDY 12

協和建設工業株式会社

「建設業2024年問題」に対応するため、新規学卒の初任給引き上げで優秀な人材を確保

同社は創立1949年から70年以上、高い専門性と独自の技術で総合建設業を行っている。また、“故郷が大好きです”をモットーに、誇るべき歴史と美しい自然が織りなす郷土を愛し”開発と保存そしてその調和”を企業理念として郷土の発展に取り組んでいる。さらに、歴史的価値のあるものを後世に残すため「古くから伝わる匠の技」を承継し、新しく開発した技術で新たなフィールドに挑戦し続けている。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役／田村伊正
- 本社所在地／山口県萩市
- 従業員数／127名
- 創業／1949年
- 資本金／6,000万円
- 事業内容／総合建設業

協和建設工業株式会社ロゴ
「故郷が大好きです」をモットーにしている。

山口市香山町にある瑠璃光寺で国宝「瑠璃光寺五重塔」の屋根葺き替え工事を施工している。

献血バスの受入れ（左）、中学生職場体験学習の受入れ等の社会貢献活動を行っている。また、従業員の健康増進のため、萩市駅伝競走大会にチームで参加している（右）。

同社の賃金引き上げに対するメッセージ

現在の賃金引き上げの情勢は、今後も続くであろうし、大企業が中心となり賃上げを実施し、中小企業も引き上げをしなければならないという社会情勢も十分に理解している。優秀な人材の確保のため、賃金引き上げを継続していきたいと考えている。

優秀な人材の確保のため初任給を大幅に引き上げ

同社は、従来から新規学卒を対象とした従業員の募集をしたものの、募集をしても大卒新規採用が困難な状況が続いていた。その理由を調査した結果、基本給の引き上げが不十分であることが判明した。

このため、地域、県内、中国ブロックの同業他社を参考にしつつ、全国（大手）の状況、そして休日日数等の福利厚生を総合考慮して、大卒新規採用（男性１名）について基本給20万円から21万円に引き上げた結果、大卒新規採用を数年ぶりに確保することができ、その後、求人が増加するという効果もあった。また、定期昇給は毎年実施しており、本年も７月に全社員（127人）について、従業員１人あたり平均で基本給の1.5%（3,000円～5,000円）引き上げた。

なお、来年度4月に採用予定の高卒者2名については、これまでの基本給18万円から19万円に引き上げ採用する予定である。

男女とも働きやすい職場環境を目指す

同社では女性従業員が増加したことも踏まえ、女性の管理職の登用、資格取得や研修会への参加の支援（時間面・費用面）等、男女ともが働きやすい環境整備を進めている。また、年次有給休暇の取得促進、完全週休２日制度を目指す等、働き方改革の推進も進めている。

福利厚生として、社宅、施設利用補助（スイミング、フィットネスジム）のほか、毎月のボランティア活動を実施しており、従業員の健康増進の支援や地域のスポーツイベント等にも積極的に参加している。

なお、同社は、健康経営に取り組む企業として健康経営優良法人（中小規模法人部門）に認定されている。

CASE STUDY 13

株式会社光運送

賃金引き上げと健康経営で 従業員が安心して働くことができる会社を目指す

同社は創業60年余りの伝統ある企業である。医薬品輸送に特化した車両を多数保有し、「安定的な輸送力確保と、安心・安全・高品質の輸送サービスを提供し続ける」ことを経営方針としている。また、光市役所の環境美化に係る一般廃棄物の収集運搬業務も行い、「緑と海と虹のまち光市」の美しい地域環境づくり長年にも貢献している。従業員にとって働きやすく老後まで安心できる会社作りを目指している

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役／内藤芳弘
- 本社所在地／山口県光市
- 従業員数／43名
- 創業／1957年
- 資本金／1,000万円
- 事業内容／道路貨物運送業

20代の女性従業員も管理職として活躍している。確定拠出年金、オフィスでやさい（50円で野菜が購入可能）、積立年休制度等、福利厚生も充実している。

健康経営にも取り組み、イネサス（福利厚生サービス）の導入、やまぐち健幸アプリの活用、インフルエンザ予防接種の全額補助等も実施している。

同社の賃金引き上げに対するメッセージ

会社を経営していく上で、厳しい経営環境に直面したときに収益を確保できるよう不断の努力をしていくことが重要と考えている。会社の更なる成長と労働者の向上心を高めるためにも、今後も賃金の引き上げには積極的に取り組んでいく方針である。

最大５％の基本給の引き上げを実施

物価高騰が続く中、従業員の生活水準を維持することに加え、やる気をもって働く従業員にとってやりがいのある職場でありたいという経営陣の思いから、全従業員（いずれも月給制）を対象として、令和５年に一律5,000円の手当の支給を開始し、令和６年４月には２％から５％までの範囲（最低5,000円）で基本給の引き上げを実施した。賃金の引き上げを実施するにあたり、従業員一人一人と面談し、引き上げた理由と今後の期待を伝えており、従業員のモチベーションを上げる効果も生んでいる。

また、賃金引き上げの裏側には企業価値を高める努力があり、それは経営者のみではなく従業員にも変革への対応が求められるため、結果として従業員の能力アップと積極的な新卒者の採用にも結び付いている。

業務効率化で労働時間削減と安全輸送を実現

運送業では、法律上、一日ごとに２回から３回の点呼を行い、車両点検、運転者のアルコールチェックや疲労状況等の確認等を行うことが義務付けられている。これは安全輸送に繋がる一方で、運転者毎に点呼簿の各項目を手書きで作成することは運行管理者にとって相当な負担となっていた。

そこで、同社は、国の助成金を活用して運転者に対して行う点呼結果を自動生成できる専用システムを導入した。

出先にいても運転者がスマートフォンに点呼簿の各項目を入力し、スマートフォンのカメラで撮影しながら専用のアルコールチェッカーを使用することで実施時の画像と呼気中のアルコール濃度も記録されるため、運行管理者の点呼にかかる業務量を大きく減少することが可能となり、労働時間を削減することが可能となった。

CASE STUDY 14

株式会社カワトT.P.C.

「企業は地元の雇用の為だけにある」との理念のもと働きやすい環境と賃金引き上げを実現

同社はプレハブ型の配管システムでトップシェアを占め、プレハブ配管の企画・製作に加え、NC旋盤やマシニングによる水栓金具等の金属加工製品等の製作をしている。また、従業員自らが考えて積極的にチャレンジする仕組みをつくることを進め、「地域の雇用を支える」という信念に基づき、女性やシニアが働きやすいビジネスモデルの構築を目指している。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役会長／川戸俊彦
  代表取締役社長／桐田直哉
- 本社所在地／山口県岩国市
- 従業員数／384名
- 創業／1989年
- 資本金／9,000万円
- 事業内容／給水給湯用プレハブ配管品企画及び製作、各種金属加工製品製作

ハローワークの紹介により同社に入社した桐田社長。桐田社長は、「いかにこの地で事業を続け、子ども、孫が戻って来られる場所にできるか。これからも全速力で走り続けながら、子どもや孫が入りたくなるような会社にしていきたい。最終的にはそれが地域活性化にもつながる。」と考えている。

エアコンも完備され、余裕のある作業が出来るゆったりとした作業スペース。青が給水、赤が給湯のパイプ。ペーパレス化を徹底しタブレットで指示書を確認し組み立てる。

同社の賃金引き上げに対するメッセージ

持続可能な企業であり続けるためには、高品質で付加価値のある製品を安定的に製造する必要がある。このため、従業員自ら考え積極的にチャレンジし、経営への参画意識を高めることが重要である。賃金引き上げを継続的に行うことで、従業員のモチベーションが向上し、会社の成長につながる。これにより、地域の雇用を支えるという使命を果たし、地域活性化に貢献していきたい。

地元で働きたい人材の確保のため賃金を引き上げ

同社は、深刻な人手不足の中、従業員のモチベーションを引き出し継続して地元で働きたいという人材の確保につなげるためには、賃金引き上げをする必要があった。

同社は、従来から年に１回、前年度の会社全体の利益率に応じた賃上げを行っており、令和５年７月には前年比で４％以上、令和６年７月には、前年比で8.2%の賃金引き上げを行った。

また、同社は、全従業員を６名から10名ごとに58グループに分け、人事、生産管理、コスト管理などの裁量権をグループリーダーに付与し、グループ毎で評価を行う制度を採用している。その結果、従業員一人一人が経営感覚を持ち仕事に向き合うことになり、生産性と品質向上につながっている。

さらに、各グループのうち毎月４％以上の利益を出したグループに属する従業員に最大で基本給の10%を手当として支給する等、従業員のモチベーションを上げる仕組みも整備されている。

女性従業員に寄り添った職場環境を整備

同社は、女性が働く従業員の７割を超え、60歳以上の女性、60歳代後半の男性など、シニア層も活躍しているという。女性のグループリーダーを積極的に登用するほか、従業員のライフスタイルに配慮している。例えば、短時間勤務からフルタイム勤務まで働く時間を自由に選択して働くことができ、１時間単位で有給休暇を取得することが可能である。また、完全週休２日制度を導入、時間外労働ゼロを目標とし、雇用形態や勤務地にかかわらず同一労働同一賃金も実現している。さらに、通勤負担の軽減のため、交通アクセスの良い場所を選定して工場を設置している（岩国駅前のショッピングセンター内にも工場を設置）。

なお、福利厚生としては、社宅、各種レクリエーション活動、持株会制度等も用意されている。

CASE STUDY 15

有限会社幸ふく（お菓子工房幸ふく）

賃金＆モチベーションのアップで製品とサービスの品質向上へつなげる

同社は「お菓子工房幸ふく」、インターネット通販を中心に、『幸ふくのお菓子で幸福〈HAPPY〉をお届けします』を合言葉として、幸ふくだんご、幸ふくまんじゅうなどのお菓子や地元の素材を生かしたコロッケを製造、販売している。社名の「幸ふく」は県名産の「ふく」（ふぐ（河豚）を縁起物としてふく（福）と呼ぶ）に由来する。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 取締役会長／山元好男
  代表取締役社長／森美穂
- 本社所在地／山口県下関市
- 従業員数／22名
- 創業／1999年
- 資本金／600万円
- 事業内容／菓子、総菜の製造・販売

店舗のみならず、様々なインターネット通販サイトでも商品を販売している。ネット販売に取り組んだことでコロナ禍においても巣ごもり需要を背景に売上げは好調をキープ！

だんごの製造には様々なバリエーションに対応できる専用機器を導入（左）。
出来たてほやほやのだんご🍡は、やはり職人の手作業でなければ串にはうまく通らない…とても丁寧な手作業で「幸ふくだんご」は出来上がってます！（右）

同社の賃金引き上げに対するメッセージ

賃金引き上げの結果、従業員から多くの喜びの声が寄せられ、賃金引き上げには人材の確保のために必須だと感じた。これからも賃金引き上げの情勢が続くと予想される中、光熱費削減などの経営努力を続け、助成金などの支援策を活用して賃金引き上げを継続して魅力ある商品を開発したい。そして、多くのお客様に幸福を届けたい。

賃金引き上げでモチベーションアップ！品質も向上！

原材料費や光熱費が上がる中、令和５年９月にパート・アルバイト従業員の時給を３～７%引き上げ、令和６年７月には従業員の給与を８～10%引き上げた。また、パート従業員にも賞与を支給する賃金制度を導入した。この賃金引き上げが従業員のモチベーションアップをもたらした。

業務改善助成金を活用して効率の良い簡易ボイラーに更新したことで蒸気の供給が安定し、品質のバラつきが減少した。また、同時期に中小企業庁のものづくり補助金を活用して「だんご」製造用の専用機器を導入したことで手作業が大幅に減少し、製造数が増加した。

賃金引き上げと設備の更新が製品とサービスの品質向上につながり、パッケージのリニューアルで商品価値を上げて価格改定を行うことができた。

繁閑期に合わせた休日、労働時間制度を導入

同社は、繁忙期と閑散期の出荷数に大きな差があり、労務費や光熱費などの管理が課題の一つだったが、繁閑期の状況を見通せるようになり、令和６年12月から１年単位の変形労働時間制を導入した。これにより、従業員には繁忙期に頑張って働いてもらい、閑散期にはしっかり休日を取ってもらうことが可能となり、生産面においても光熱費などランニングコスト削減が進むことを期待している。また、効率化によってできる余裕を活用して新商品の開発を進めていきたいと考えている。将来的には新店舗、新工場への移転も視野にさらなる事業展開を描いている。

オリジナルTシャツ＆バッグ

CASE STUDY 16

有限会社菓子工房ルマン（パティスリー・ケンジ）

業務改善助成金の活用により生産性向上 従業員のモチベーション向上、新商品も誕生

同社は宇部市に所在する菓子製造業である。本社所在地には店舗と工房を併設している。代表の藤井社長によると大切にしているのは、菓子づくりを通して温かな笑顔を創り出すこと、そして、宇部の銘菓を創りたいという先々代からの想いだという。それは、同社の経営理念「A distinguished taste concentrated from effort and time」にも表れている。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／藤井謙治
- 本社所在地／山口県宇部市
- 従業員数／６名
- 創業／1998年
- 資本金／300万円
- 事業内容／洋菓子製造・販売

パティスリー・ケンジのロゴ

業務改善助成金の活用により導入した機器（定量分割機）。従来は、同社の商品であるバターサンドを作るにあたり、菓子生地から目分量で分割し計量器で計測していたため従業員にとって大きな負担であったという。

主力商品・生焼チョコレートの「宇部ダイヤ」。季節のあいさつや手土産で買い求める人が増えているという（左）。業務改善助成金の活用により生まれた新商品（焼菓子）「ほろほろ」。子供やお年寄りにも喜ばれる食感で売上増につながっている（右）。

同社の賃金引き上げに対するメッセージ

厳しい環境の中で、会社の経営理念に共感し、一生懸命、スイーツ作りに尽力してくれる「気持ちのある人、情熱のある人」には会社も賃金を引き上げて報いたい。お菓子によって幸せな時間を提供したい、心を込めたお菓子作りに協力してくる従業員には賃金引き上げを実施したいと考えている。また、業務改善助成金で導入した機器で新たな商品を考案していきたい。

業務改善助成金活用により作業省力化・賃上げを実現

カカオ豆を中心とした洋菓子作りに不可欠な原材料費、光熱費が高騰する中、人件費増のほか、慢性的な人手不足も当社の課題であった。洋菓子はその配分や作り手の技術によって仕上がりに大きな差が出てしまうため、高度な技術と手間を要する。特に、限られた人員で作業を行っている中、手間を惜しまない作業を除いて機械化すること、作業の省力化をすすめ人件費の増加の原因となっている労働時間を削減する必要があった。

同社では労働局の業務改善助成金により機器（定量分割機）を導入し、作業に多大な時間を要していたクッキーの生地の計量作業の工程を機械化することになった。この結果、従来まで手作業のため２人から３人で４時間近く要していた作業時間が30分まで短縮されることになり、作業の省力化（労働時間の削減）が実現した。

また、パート従業員の時給についても、令和５年には50円、令和６年には70円引き上げた。

従業員のモチベーション向上、新商品も発売

業務改善助成金による機器（定量分割機）導入により、生地の計量作業が機械化され、労働時間削減のみならず高度な技術を有さない従業員であっても作業を行うことが可能になった。

また、同機器を活用した新製品も発売することになった。

同社の藤井社長によると、賃金引き上げによって、その対象となったパート従業員のモチベーションが上がったのみならず、「自分たちが宇部の銘菓、ご当地スイーツを作っている」という想いが強くなったのではないか、従業員自身、洋菓子作りの楽しさも感じることができ、新製品誕生に繋がったと考えているとコメントしている。

有限会社菓子工房ルマン・藤井謙治社長

CASE STUDY 17

株式会社明防

従業員の離職防止・モチベーション向上のため 全従業員を対象に賃金引き上げを実施

同社は設立以来「ひとつひとつの仕事を誠意をもって真剣に。約束を守ること、義務を果たすこと。あたり前を積み重ねた特別な仕事。」を理念とし、錆と水と化学物質に起因する腐食に対する挑戦、積み重ねてきたノウハウと優れた材料により顧客との信頼関係を構築している。また、これまでの技術経験と新技術・新材料を駆使し、老朽化するインフラから新設物件まで、トータルに施工管理やメンテナンスを行っている。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役／伊藤博
- 本社所在地／山口県山陽小野田市
- 従業員数／15名
- 創業／1992年
- 資本金／3,000万円
- 事業内容／防水工事、外壁塗装 重防食工事・FRP製品

株式会社明防のロゴ
同社の社訓と目標があらわれている

同社の防食工事の様子。

同社の太陽光発電の様子。右は伊藤社長（左）。山陽小野田市から優良永年勤続者表彰式の様子。勤労成績が優秀な女性従業員が表彰を受けた（右）。

同社の賃金引き上げに対するメッセージ

賃金引き上げ以外に、福利厚生も充実させている。例えば従業員の誕生日に商品券等をお祝いとして支給しているが、従業員の家族(同居)にも対象を広げたところ、好評だった。従業員が幸せを感じられるような取り組みを続けていこうと考えている。

全従業員を対象に賃金引き上げを実施

業界自体の人手不足が深刻化しており、また、従業員が高齢化する中、新規採用がままならない状況であった。このため、同社は、従業員が賃金を理由に離職することを防ぐこと、モチベーション向上を目的に賃金引き上げを実施した。

人手不足への対応以外にも、賃上げの風潮が社内を賃上げに向かわせたことが大きいこと、また、経営者として物価高騰に対応して、従業員の生活を守るということも賃金引き上げを実施した理由である。

令和６年度は全従業員を対象に初任給の引き上げも含め、毎年のベースアップ分に加え同社の全体の賃金水準（基本給）を引き上げた（各種手当は別途支給）。

価格転嫁により賃金引き上げの原資を確保

賃金引き上げのための原資は価格転嫁で対応した。賃金引き上げのための原資は作業代金の値上げで捻出したほか、取引先も値上げには応じてくれたことが大きい。実際に、賃金引き上げの結果、離職する従業員は減少した。

知人が勤務している会社の賃金と比較したという同社の従業員が「自分たちの賃金水準の方が高かった。」という話をしており、賃金引き上げの効果はあったのではないかという。

また、同社は65歳定年ではあるが、それ以降も担当する仕事に変更がないのに、定年後の再雇用を理由に賃金額が下がるというのは非条理な気がするため、減収にはならないようにベテラン従業員に配慮している。

可能であれば、定年(65歳)を超えても雇用を継続して、70歳くらいまでは勤めて貰いたいと考えている。

設立30周年記念式典・祝賀会の様子（2022年）

CASE STUDY 18

有限会社フローリスト.タナカ

業務効率化・負担軽減・賃上げを一体的に進め、お花だけではなく“気持ち”も届けていく

同社は生花を専門とした仕入れ代行業務・花束加工のみならず、スーパー等の卸売、仲卸、加工業を行っている。また、下関・周南にも事業所を有しショップも展開している。花は日本人がずっと大切にしてきた素晴らしき伝統・文化を繋いで行けるもの。ご家庭や会社でそんな「心の癒し」となるあたたかい空間や環境をつくり、花で人と人を結びたいと考えている。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／田中天祥
- 本社所在地／山口県防府市
- 従業員数／75名
- 創業／1991年
- 資本金／2,900万円
- 事業内容／生花販売、生花卸、仲卸
  フラワーショップの運営

有限会社フローリスト.タナカのロゴ
日本の伝統的な花である「菊」をあらわしている

改修工事を実施し作業効率・生産性が向上

同社は、若手の採用者が増加しつつあるものの、60歳以上のベテラン従業員が多くを占めており、従業員に負担になる作業を減少させ、効率化・生産性を向上させることは同社の喫緊の課題であった。特に、花束等の商品が作業場から離れた場所に保管されていたため、注文の度に離れた場所への花束等の積荷・運搬作業が発生し従業員の負担になっていた。

このため、花束等の積荷・運搬作業の簡素化について検討を行っていたところ、労働局の業務改善助成金を活用できることがわかったため、助成金の活用により事業所の敷地内にある倉庫を超大型冷蔵庫に改修し、花束等の商品を保管することになった。この結果、花束等の積荷・運搬作業に要する時間を削減することが可能となった。

また、助成金の活用により、パート従業員のみならず、従業員の職務手当についても賃金引き上げを実施した。

同社の超大型冷蔵庫の様子。十分な広さを有し作業も可能である。新鮮かつ最高品質なお花を届けるため徹底した温度管理を行っている。業務改善助成金を活用し、改修工事を実施した。

お花のサブスクにより顧客に「気持ち・笑顔」を届ける

同社は、新鮮な季節の花を定期的に顧客に届けるサブスクリプション（サブスク）として「花の定期便（花結び事業）」を提供しているが、今後はお花を楽しみながら選んでもらう「来店型」サブスクも検討しているという。

また、「花育活動」という各種イベントを開催し、子供からお年寄りまで年代を問わず気軽に花を楽しめるよう「花との出会いの場」を提供し地域にも貢献している。

同社の田中社長によると、お花のアレンジメントも含め、生花の作業は労力を要するものである。しかしながら、作業工程の簡素化は従業員の負担を減らし、事業拡大につなげるためには必要不可欠なものであることから、今後も進めていきたいとのことである。

カーネーションの鉢植（左）。田中社長（右）によると、お花は人と地域の「縁結び」につながるものだという。

機械化された花束加工の様子（同社の作業場）

同社の賃金引き上げに対するメッセージ

従業員のモチベーションを高めるには賃金引き上げは必要であるし、従業員自らの能力を発揮できる職場を作っていきたいと考えている。また、採用については外国人材も含め検討しているが、特に、社内で事業を発案・展開できるような意欲的な方は、同社に是非とも来て頂きたい。

CASE STUDY 19

有限会社山和製麺（お弁当のいずみ）

従業員、そして、顧客の想いに応える 生産性を向上させ、従業員、顧客の満足度向上

同社は50年以上の歴史を有し、その経験を活かし、うどん、中華麺、そばといった一般的な麺からごぼう麺といった変わり種の麺まで幅広い麺の製造を行っている。また、弁当の販売、配達もしており、日替わり弁当をはじめ、山口県産米を使用したメニューを20種類以上、提供している。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／竹下　徹
- 本社所在地／山口県山口市
- 従業員数／12名
- 創業／1984年
- 資本金／400万円
- 事業内容／製麺（うどん、中華麺、そば等）
  弁当販売（宅配弁当、仕出し）

業務改善助成金を活用し、導入した「自動米飯計量盛り付け機」。

大人気の「唐揚げ弁当」（左）。新鮮な野菜や魚介類等を厳選し仕入れを行っている。また、オーダーメイドの麺の製造が可能である（右）。

同社の賃金引き上げに対するメッセージ

賃金引き上げ、パート従業員の正社員化といった従業員の待遇改善に取り組み、従業員から喜んでもらえたと実感している。従業員の頑張りに報いたい気持ちがあり、今後も従業員の待遇改善に取り組んでいきたい。

業務改善助成金のほか、キャリアアップ助成金も活用

同社では宅配弁当の販売を行っているが、弁当の製造の際、規定の分量にご飯を盛り付けること、顧客の要望に応じてご飯の分量を増減させる作業を従業員が手作業で行っていた。昼食の弁当の製造・配達は、お昼までの限られた時間内で行う必要があるため、その作業時間の短縮・効率化が課題であった。

社労士から労働局の業務改善助成金を活用できるという説明を受け、「自動米飯計量盛り付け機」を導入した。

その結果、ご飯の盛り付け作業の自動化が実現し、従業員が手作業で行っていた作業は１日１時間から15分まで短縮した。

また、弁当の宅配時間を前倒しすることが可能となり、時間に余裕をもって配達することが可能になった。時間に余裕をもって配達することが可能となったことで従業員のストレス軽減に繋がったことはもちろんのこと、顧客満足度も向上した。

なお、同社は、労働局のキャリアアップ助成金も活用し、パート従業員（勤続約10年）を正社員に転換（登用）を行った結果、パート従業員の賃金が約8.5%上昇したほか、昇給、賞与、退職金についても適用されるなど、処遇も改善した。

顧客の想いにとことん応える

同社では、宅配弁当の他に製麺業も行っている。同社は、小ロットの麺生産が可能な技術を有しているため、顧客から食感、太さ、色合い、香りといった要望を聞いた上で、オリジナルの麺を製造している。同社が製造した変わり種の麺として代表的な商品は「ごぼう麺」である。同社の「ごぼう麺」は、山口県の観光地である山口県秋吉台、秋芳洞の名物となっている。

また、宅配弁当の販売では「出前に近いお店」を展開することをコンセプトに掲げている。これは、顧客の出来たての弁当を食べたいという想いに応えるコンセプトであり、できるだけ出来たての弁当を顧客へ届け、喜んでもらいたいという強い想いから掲げているものである。

同社の地道な努力が功を奏し、本店（山口店）以外の２店舗目（小郡店）を出店した。

CASE STUDY 20

有限会社マルイチ彦島醸造工場

創業70年の伝統企業、業務改善助成金を活用し、品質管理・賃上げを実現

同社は、下関名産「彦島みそ」を中心に即席味噌汁、みそ加工品、醤油、ゆずぽん酢等の製造販売を行っている。創業以来、地元に愛され続け、育てられた企業でありこの地域にしかできない味と長年工場に棲みついている酵母が美味しい味を作り上げている。日本の味噌を次世代に伝え続けるため、丹念に守り、発展させることが経営理念である。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／日下初美
- 本社所在地／山口県下関市
- 従業員数／12名
- 創業／1954年
- 資本金／300万円
- 事業内容／味噌、醤油、加工品製造販売

日下社長（左）によると、安定した麹を作るには長年の経験や勘、技術が必要という。展示会に出展する日下社長（右）。

業務改善助成金により改修した工場内作業場の様子（左）。味噌の原料は、大豆、麦、米、塩。麦麹と大豆、塩と種水を混ぜて２～３カ月の発酵熟成期間を経て、商品として出荷される。

彦島みそ（左）は今から800年余年前、壇ノ浦で敗れた平家の落人が湧き出る清水で作ったと言われている。麹の割合が多く、麦の風味が生きた甘口の味噌である。

同社の賃金引き上げに対するメッセージ

従業員は家族のようなもの。働いていることが意味のあるものだと実感してもらうために利益を賃金引き上げに還元していきたい。

冷暖房機を導入し温度管理、商品の品質管理を実現

同社では全国でも珍しい「麦味噌」を取り扱っている。麦味噌に使用される麦麹を作り「ふるさとの味」を守るには、温度や湿度、麹の状態などを見極め、長年の経験による勘や特に高度の技術が必要である。

同社では、工場内に冷暖房が完備されていないため、夜間も含め、夏場の温度変化で充填機・味噌樽の味噌が発酵・熟成が進行するという深刻な問題が生じていた。特に味噌の色は淡色であるため熟成すると味噌の色が濃くなり取引先から古い味噌として返品やクレーム等を受けることがあり、その対応に追われていた。また、暑い中、従業員が麦麹などが入った重たい桶を担いで運び、混ぜ合わせる作業には多大な労力を要し負担になっていた。

このため、日下社長自らが労働局と相談しながら業務改善助成金の申請手続きに着手し、冷暖房取付工事を実施し工場内を改修した。その結果、工場内の平均気温を一定に保てるような温度管理が可能となり、返品等の対応も減少した。

工場内の作業環境も改善・生産性向上

工場内の改修により一定の温度・湿度が保たれることで、暑い中、機械に頼らず重労働に従事していた従業員の作業環境も改善し生産性の向上が実現した。

また、同社は、業務改善助成金の活用にあわせ、パート従業員の賃金を30円（一部40円）引き上げた。実際に、賃金の引き上げには従業員から感謝されたという。

原材料高騰等、同社の事業環境は厳しい、しかし、機械に頼らず高度の技術が必要となる職人（人材）確保のためにも賃金引き上げを継続していく方針である。

「HIKOSHIMA NICE VIEWDAYS」での出店の様子（2024年）

CASE STUDY 21

有限会社ふじ珈琲

従来からの手作業と作業場所を見直し 業務改善助成金を活用した業務効率化を実行

同社は、本格自家焙煎から産まれる珈琲（コーヒー）と喜界島のザラメを使用したオリジナル商品（珈琲羊羹）を県内を中心に、百貨店、駅、空港、スーパー等で販売している。「本物志向」「チャレンジ精神」をモットーに本当に美味しい珈琲作りを追求し顧客に良い品を提供している。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役／上田美由紀
- 本社所在地／山口県下関市
- 従業員数／10名
- 創業／1985年
- 資本金／400万円
- 事業内容／珈琲豆の販売・卸売、オリジナル商品の製造・販売、カフェ経営

「業務用プリンター」で生まれた単品のドリップ珈琲（drip coffee pack）（左）。同じく助成金でレイアウト変更をした作業場（右）。

ドイツから輸入したフードディスペンサー（左）。同社はカフェも併設し、オリジナルのケーキなどを提供している。自家焙煎珈琲を練り込んだ珈琲ロール（関門ロール）（右）。

同社の賃金引き上げに対するメッセージ

原材料価格の高騰もあり経営環境は厳しい。しかし、ふじ珈琲を盛り上げてくれる従業員（スタッフ）には、惜しみなく賃金引き上げをしていきたい。

業務効率化により労働時間の減少を実現

同社では、ドリップ珈琲（コーヒー）バッグ等に貼るラベルシールを従業員が手作業でカットし貼っていたため、大きさにばらつきが生じ、その作業にも多大な時間が発生していた。このため、労働局の業務改善助成金を活用し、「業務プリンター」を導入した。その結果、ラベルシールを簡単に作成可能となったため、作業時間が約３分の１まで減少したほか、単品のドリップ珈琲を販売することが可能になった。

また、珈琲豆の包装作業を事務所の２階やカフェスペースで行っていたが、同じく助成金を活用し、事務所１階の作業場のレイアウトを変更し作業台と資材保管棚を設置することで一カ所で効率的に作業を実施することが可能となり、同じく作業時間の減少が可能となった。

なお、助成金の申請は、上田社長ほかが行ったという。

人材確保のために柔軟な働き方ができる職場を目指す

焙煎機を使った珈琲作りには高度な技術を要するため、優秀な人材の確保が必要である。コロナ禍以降、従業員にとって働く場所として良い職場はどうかを考え、柔軟な働き方が可能な職場を目指すことになった。

業務改善助成金の活用も含めた業務改善や採用活動の結果、主婦等の時間の制約がある女性、インバウンドによる外国人観光客（アジア圏）に対応できる学生を確保できるようになった。

今後とも従業員が働きやすい職場環境の構築を目指している。

「一杯のコーヒーが人と人をつなぐ可能性を信じている」と話す上田社長。全日本コーヒー商工会連合会の理事も務める。

CASE STUDY 22

株式会社エール（リハビリデイサービスエール）

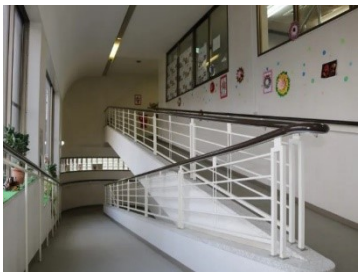
サービスの向上、利用者と従業員の安心感を確保し宇部に「あってよかった」を目指す

同社は、宇部市に所在し、通所リハビリデイサービスを提供する社会福祉施設である。同社は「社員の幸せを追求し、人間性を高める」「お客様に喜ばれ、必要とされる」ことを経営理念とし、「同社を利用してよかった」「地域に同社があってよかった」と言われるような企業を目指している。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役／小泉利治
- 本社所在地／山口県宇部市
- 従業員数／38名
- 創業／2020年
- 資本金／1,300万円
- 事業内容／社会福祉施設（通所介護）

業務改善助成金により導入した防犯カメラにより撮影された施設内の様子。一目で利用者やフロア内の状況を確認可能となり利用者安全確保や従業員の迅速なサービス提供につながった。



デイサービス内の訓練室と名物のロングスロープ（左）。理学療法士３名、作業療法士１名が在籍し、機械に頼らず「日常生活動作の向上」を実現できる訓練メニューを提供している。また、介護福祉士12名、看護師３名が在籍し日常生活をサポートしている。毎日、広々とした食堂で栄養満点の食事を提供している（右）。

同社の賃金引き上げに対するメッセージ

年齢を問わず、様々な変化や変革を志向することができる、自分とともに会社を成長させていける人に来てほしい。優秀な人材の確保のために賃金引き上げをしていきたい。

利用者と従業員の安心感が生まれる

宇部市内は多くの介護事業者による利用者の獲得競争が激化し、深刻な人手不足による人材確保が同社の課題であった。同社は「利用して良かった」と思われるようなサービスを提供するためには、賃金引き上げを実施することで優秀な従業員を確保する必要があると考えていた。

同社の施設は、３階建て総面積が600㎡という広いフロアを有するため、利用者の安全確認が広範囲になること、十分なサービスを提供するためにはリアルタイムで従業員の就業状況を把握する必要があった。

このため、労働局の業務改善助成金を活用し、防犯カメラ10台とレコーダーなどを導入・設置したところ、施設のあらゆる場所まで目が届くことになったため、利用者の安全を確保することが可能になった。

また、緊急時や職員配置の指示を常時事務室から行うことで迅速な対応も可能とになり、従業員が**より安心して働くことができる**環境になった。

優秀な人材の確保のため賃金引き上げを目指す

同社では、介護の専門職として質の高いサービスを利用者に提供するため、『全従業員で取り組む10の行動指針』が定められ、従業員が幸せになること、人間力を高めることを目指している。

同社の専務取締役の山田遼氏は、「賃金は毎年当たり前のように引き上げていくものであり、『エールで働いて良かった』と思われるような宇部で一番働きやすい介護事業所を目指したいと話す。

介護事業者間の競争が厳しい中でも、を従業員のモチベーションを高めるため処遇改善に取り組んでいきたいという。

専務取締役の山田氏。理学療法士の資格を有し、指導に努めている。

CASE STUDY 23

杉山製機株式会社

大正６年創業の老舗企業、助成金活用により従業員のモチベーション・品質向上を実現

同社は、大正６年創業の伝統ある老舗企業である。大手企業を取引相手とし、石油・ガス給湯器、太陽熱・電気温水器（エコキュート）などの部品製造を主な事業としている。創業100年以上の歴史と伝統をいかし、顧客に安心安全を提供し、環境にも配慮しつつ絶えず良質な製品作りを目指している。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役／山下宰生
- 本社所在地／山口県山口市
- 従業員数／48名
- 創業／1917年
- 資本金／1,600万円
- 事業内容／機械器具製造業

業務改善助成金により導入したリベットフィーダー。業の自動化により不良品は一切発生していない。

顧客のニーズに対応できるよう多種多様な機械設備を導入している（左）。造管工場の様子（右）。

同社の賃金引き上げに対するメッセージ

人材確保のためには、賃金引き上げが重要であると考えている。従業員の負担軽減や生産性向上のためにも各種助成金を活用する等の方法により今後も作業の自動化を図っていきたい。

業務改善助成金活用により品質向上を目指す

同社は、県内大手企業を顧客（取引先企業）として、太陽熱温水器等の部品の製造を行っている。太陽熱温水器の部品を製造する作業工程において、にリベット（リベットとは、金属材質の締結部品）の取付け作業がある。

リベット作業は、従来、利き手と逆の手でリベットを掴み、利き手にリベッター（リベッターとは、リベットを締結する工具）を持った状態でリベットの取付け作業を行っていたため、リベットを手で掴むというひと手間が作業を非効率的なものにしていた。

また、従業員が手でリベットを掴むという作業という特性から顧客が指定する色とは異なる色のリベットを取り付ける結果になり、半年に２～３回程度不良品を出すことがあった。

このため、リベット作業の一部を自動化することで作業効率化や、従業員の賃上げを検討し、労働局の業務改善助成金を活用し、リベットフィーダー等を導入した。

そして、パートタイム従業員の賃金を50円引き上げた。

賃金引き上げによりヒューマンエラーが減少

同社では、リベットフィーダー導入後、現在に至るまで不良品は一切発生していない。

業務改善助成金により導入したリベッターにより、リベットが自動供給されることになり、従業員自らの手でリベットを掴む必要がなくなり、ヒューマンエラーを無くすことができたという。

同社の代表取締役山下社長によると、賃金引き上げによる従業員のモチベーション向上がヒューマンエラーの減少につながっているのではないかとコメントしている。

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

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。

検索手順

❶「都道府県」を選択 ▲▲県
都道府県ごとの平均的な賃金額が表示されます。

❷「業種」を選択 ▲▲業

❶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

❸「職種」を選択 ▲▲従事者

❶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

❹「短時間労働者」の平均的な賃金額 ▲▲業

❶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://saiteichingin.mhlw.go.jp/chingin/

賃金引き上げに関する支援

厚生労働省では、生産性向上（設備・人への投資等）や、非正規雇用労働者の処遇改善、より高い処遇への労働移動等を通じ、**労働市場全体の「賃上げ」を支援する**ため、令和７年度予算案において「賃上げ」支援助成金パッケージを取りまとめています。

業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、設備投資等を行った中小企業に、その費用の一部を助成します。
中小企業で働く労働者の賃金引き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象（※）です。
※申請前の賃金引き上げ、設備投資は対象となりません。

☞　活用のポイント　　賃上げ＋設備投資

- 賃上げと設備投資等を含む生産性向上に資する計画の作成が必要
- 中小企業が利用可能
- 助成額は、賃金の引き上げ額、引き上げ労働者数等によって決定
- 交付決定を受けた後に設備投資等を行う

【助成対象経費の例（山口県内）】

設備投資	（飲食業）POSレジシステム、セルフレジ、食器洗浄機、珈琲焙煎機、オーブン、スライサー 掃除ロボット、自動茹で麺機 （旅館業）インカム、冷凍庫、電気式フライヤー、火式グリラー、製氷機 （製造業）ボイラー、空調機、フォークリフト、ラベルプリンタ、労務管理ソフト （福祉業）見守りカメラ、センサー、昇降式介護浴槽、食器消毒保管庫、洗濯乾燥機 汚物流し設備設置工事、診療予約・受付管理システム、福祉車両 （建設業）測量機器、岩石・選別グラップル、油圧ショベル （その他）農作物切断機、オートシャンプー機

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　**山口労働局雇用環境・均等室**　　業務改善助成金

キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）

非正規雇用労働者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に助成します。パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引き上げが対象です。

☞　活用のポイント　　非正規雇用労働者の賃上げ

- 賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画の作成が必要
- 中小企業、大企業どちらも利用可能
- 助成額は、賃上げ率によって決定（1人当たり定額）

お問合せ　**山口労働局助成金センター　083-902-1564**

働き方改革推進支援助成金

労働時間削減等に向けた環境整備のために外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、改善の成果を上げた場合に助成します。

☞　活用のポイント　　労働時間削減等の取り組み＋設備投資等（賃上げ加算）

- 労働時間削減等の取り組み計画の作成が必要
- 中小企業が利用可能
- 助成額は、成果目標の達成、賃金の引き上げ額、引き上げ労働者数等によって決定
- 交付決定を受けた後に設備投資等を行う

お問合せ　**山口労働局雇用環境・均等室　083-995-0360**

賃上げを後押しする施策

中小企業省力化投資補助金

●事業概要：構造的な人手不足の解決に向けて、カタログから選ぶ簡易で即効性のある省力化投資を支援します。
●補助上限：最大200～1,000万円（従業員数による）
更に一定の賃上げで、上限額を最大300～1,500万円に引き上げ
●補助率　：1/2以下

お問合せ　中小企業省力化投資補助事業 コールセンター ： 0570-099-660

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
●補助率　：１／２～４／５
●賃上げ加点：給与支給総額を年率平均1.5%増加させることに加え、「事業場内最低賃金を地域別最低賃金＋50円以上の水準にすること」を更なる加点要素とします。

お問合せ　サービス等生産性向上IT導入支援事業 コールセンター：0570-666-376

賃上げ促進税制

●事業概要：中小企業向け「賃上げ促進税制」は、青色申告書を提出している中小企業者等が、一定の要件を満たした上で、前年度より給与等の支給額を増加させた場合、その増加額の一部を法人税(個人事業主は所得税)から税額控除できる制度です。

お問合せ　中小企業向け税制サポートセンター　：03-6281-9821

各種相談先

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。
売上拡大のための解決策を提案します。
資金繰りや事業再生等に関する経営改善のための経営相談に応じます。
地域の支援機関とのネットワークを活用して、経営課題に応じて的確な支援機関等を紹介します。

働き方改革サポートオフィス山口

● 社労士等の労務管理の専門家が会社の「働き方改革」や賃金引き上げを無料で支援します！
専門家が来所・電話・メールによる相談を承ります。
専門家が会社への訪問、またはオンラインによるコンサルティングを実施します。