

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 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、進化が求められてい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)



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

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

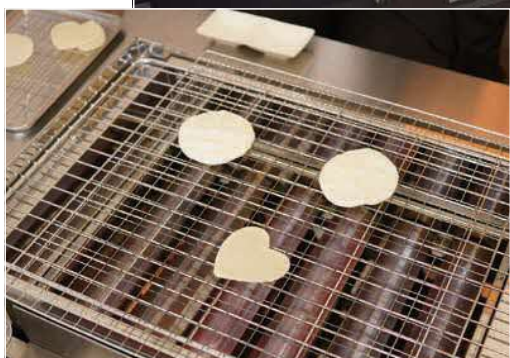
業務改善助成金を活用しての機材導入によってオペレーションの効率化、生産性の向上で売上高もアップし、2023年は春・秋に賞与も支給できた。利益は積極的に従業員へ還元しつつ、今後も賃上げのためにテイクアウト商品や観光地ならではのお土産など、利益率の高い商品を開発してゆく。さらに宿泊業への進出も準備中で、更なる売り上げ向上を目指す。

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

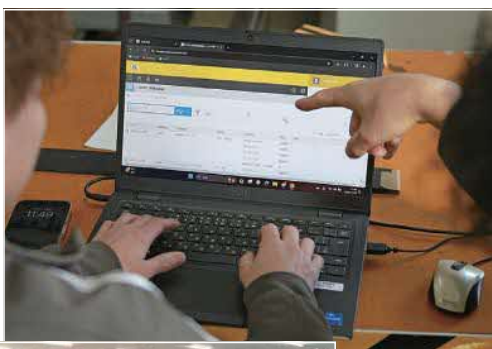
同社は、中小企業庁が設置する「よろず支援拠点」に相談し、小規模事業者持続化補助金を活用して、中小企業診断士、経営士のアドバイスを受け今後の事業計画を検討。これまでは百貨店やスーパー、工場併設の直営店舗販売のみだったが、販路の拡大を狙い店舗内に煎餅の手焼体験工房をオープンさせた。地域の子供たちやお年寄りが団体に利用し、好評を博しているという。

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



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。

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

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。そのためには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。

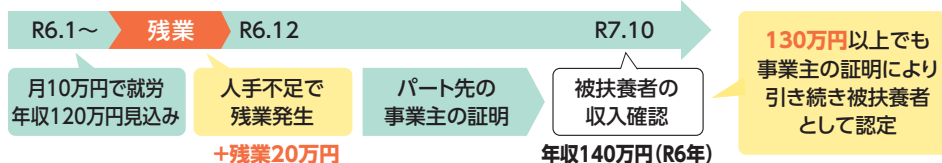
詳しくは▼



「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▶



