

令和6年度「業務改善助成金」

ご確認ください！☑

対象になる事業場

- ☐ 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
岐阜県の場合は1,000円以下
(R5.10.1～)
- ☐ 解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと

支給要件

- ☐ 賃金引き上げ計画を策定し、一定額以上引き上げること
- ☐ 引き上げ後の賃金額を支払うこと
- ☐ 生産性向上に役立つ機器・設備などを導入して業務改善を行い、その費用を支払うこと

概要

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。

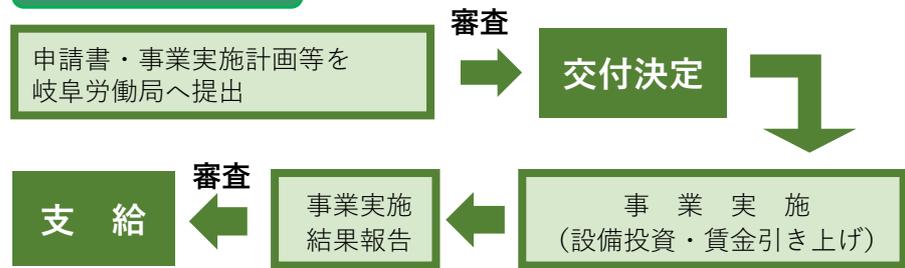
*** 同一事業場の申請は年1回まで**

【設備投資等】機器・設備などの導入、経営コンサルティングなど

物価高騰等要件※1に該当する場合、助成対象経費の拡充が受けられます。

パソコン、スマホ、タブレットの新規購入及び乗車定員7人以上または車両本体価格200万円以下の自動車等も助成対象として認められます。

手続の流れ



留意事項

申請期限：令和6年12月27日（必着）
（事業完了期限：令和7年1月31日）

令和5年度からの主な変更点

- ・ 特例事業者に関する要件のうち、**生産量要件が終了**しました。
- ・ **賃金引き上げ後の申請**は、令和6年1月31日までの申請をもって**終了**しました。

賃金を引き上げる労働者数・助成上限額

| 区分 | （下段は、事業場規模30人未満の事業者のみ対象） | | | | |
|--------|--------------------------|-------|-------|-------|--------|
| | 1人 | 2～3人 | 4～6人 | 7人以上 | 10人以上※ |
| 30円コース | 30万円 | 50万円 | 70万円 | 100万円 | 120万円 |
| | 60万円 | 90万円 | 100万円 | 120万円 | 130万円 |
| 45円コース | 45万円 | 70万円 | 100万円 | 150万円 | 180万円 |
| | 80万円 | 110万円 | 140万円 | 160万円 | 180万円 |
| 60円コース | 60万円 | 90万円 | 150万円 | 230万円 | 300万円 |
| | 110万円 | 160万円 | 190万円 | 230万円 | 300万円 |
| 90円コース | 90万円 | 150万円 | 270万円 | 450万円 | 600万円 |
| | 170万円 | 240万円 | 290万円 | 450万円 | 600万円 |

※ 10人以上の上限額区分は、物価高騰等要件に該当する事業者が選択できます。

※1 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か月における売上高総利益率または売上高営業利益率が、前年同月に比べ3%ポイント以上低下している事業者をいいます。

※2 生産性要件：「生産性」とは、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、「生産性要件を満たした場合」とは、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をいいます。

助成率

3/4（4/5）

（ ）内は生産性要件※2を満たした場合

申請様式等、詳しくはこちら



岐阜県内での活用事例

【サービス業】勤怠管理システムの導入

| | |
|-----|---|
| 導入前 | 手作業でデータ入力を行っていた |
| 導入後 | <ul style="list-style-type: none"> ➤データ処理が格段に速くなった ➤出退勤の打刻漏れが無くなった ➤勤怠管理や給与計算に使っていた時間を他の業務に費やすことができるようになった |

【飲食業】セルフオーダーシステムの導入

| | |
|-----|---|
| 導入前 | ホールスタッフが注文を取っていた |
| 導入後 | <ul style="list-style-type: none"> ➤注文から料理提供までのスピードが速くなり顧客の回転率がアップした ➤メニューや料理説明の多言語表示が可能となり、外国人の顧客への対応がスムーズに行えるようになった |

【製造業】新型ミシンの導入

| | |
|-----|--|
| 導入前 | 縫い直し作業が発生していた |
| 導入後 | <ul style="list-style-type: none"> ➤旧式ミシンで縫った後に発生していた縫い直し作業がなくなった ➤縫い直し後の検品作業の手間が減った |

【サービス業】送給機付き包装機の導入

| | |
|-----|---|
| 導入前 | 仕上がったクリーニング製品を包装機まで運んでいた |
| 導入後 | <ul style="list-style-type: none"> ➤製品移動作業の人員削減、作業能率が上がった ➤省力化により、時間外労働が減った |

【宿泊業】セルフ決済システムの導入

| | |
|-----|--|
| 導入前 | チェックアウト時にフロントが込み合っていた |
| 導入後 | <ul style="list-style-type: none"> ➤フロントの混雑が解消した ➤フロント業務の繁忙時に人員を集中させるためのシフト調整が不要となった |

【製造業】自動絵付け機の導入

| | |
|-----|--|
| 導入前 | 陶器の絵付けを手作業で行っていた |
| 導入後 | <ul style="list-style-type: none"> ➤1日の製造量が大幅に増えた ➤手作業時に発生していた待ち時間が減り労働時間が短縮した |

【建設業】フォークリフトの導入

| | |
|-----|---|
| 導入前 | 資材の運搬積み下ろし作業を既存のフォークリフトと手作業で行っていた |
| 導入後 | <ul style="list-style-type: none"> ➤複数台のフォークリフトを同時に稼働することで作業時間が大幅に短縮した ➤手作業での資材の積み下ろし作業が軽減された |

【医療・福祉業】リフト付き特殊車両の導入

| | |
|-----|---|
| 導入前 | 車椅子対応ができる車両が不足していた |
| 導入後 | <ul style="list-style-type: none"> ➤車椅子が必要な利用者の送迎時間が短縮した ➤送迎時の人員の削減、作業能率が向上し、時間の有効活用が可能になった |

【サービス業】POSレジシステムの導入

| | |
|-----|--|
| 導入前 | 清算機能のみを有するレジを使用していた |
| 導入後 | <ul style="list-style-type: none"> ➤セールなどの割引の際、毎回、手入力する必要がなくなり、清算ミスも減少した ➤顧客のレジ待ち時間が短縮した |

【建設業】顧客管理情報のシステム化

| | |
|-----|---|
| 導入前 | 来店リスト、商談リスト、契約リスト、工事情報等を別々に入力していた |
| 導入後 | <ul style="list-style-type: none"> ➤重複入力の手間や入力ミスが削減した ➤入力に係る作業時間が短縮した ➤顧客情報の連携ミスが解消された |

<お問い合わせ先>
業務改善助成金
コールセンター
☎0120-366-440

<申請先>
岐阜労働局雇用環境・均等室
岐阜市金竜町5-13
☎058-245-1550

<貸金引き上げに向けた無料相談窓口>
ぎふ働き方改革推進支援センター
岐阜市神田町6-12
☎0120-226-311

「キャリアアップ助成金」を活用して 従業員の賃金アップを図りませんか？



キャリアアップ助成金の「賃金規定等改定コース」とは、有期雇用労働者等※1の基本給を定める賃金規定等※2を3%以上増額改定し、その規定を適用した事業主に対して、助成を行う制度です。

注) 令和6年最低賃金改定に伴う賃上げに助成金を活用するには、改定される最低賃金発効日の前日までに、3%以上増額改定した賃金規定の適用(賃上げ)が必要です。

支給額 1人当たりの助成額は以下のとおりです。

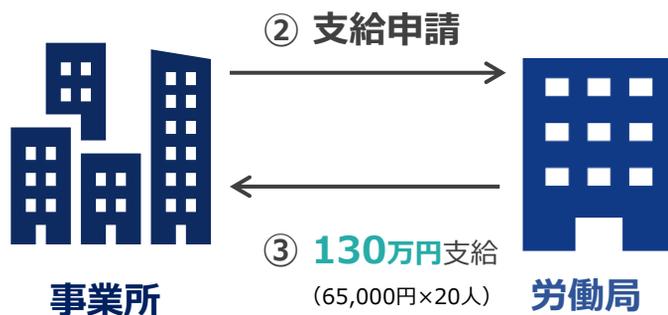
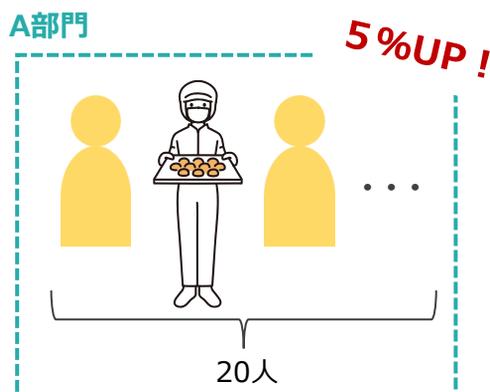
| 賃金引き上げ率 企業規模 | 3%以上5%未満 | 5%以上 |
|-----------------|----------|----------|
| 中小企業 | 5万円 | 6万5,000円 |
| 大企業 | 3万3,000円 | 4万3,000円 |

1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人

助成例

中小企業の非正規雇用労働者のうち、
A部門で働く※3パートタイマー20人の基本給を5%以上引き上げた場合

① 賃上げ



※1 有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者を含む、いわゆる「非正規雇用労働者」を指します。

※2 賃金規定の他、「賃金テーブル」や「賃金一覧表」も増額改定の対象とみなします。

※3 一部の非正規雇用労働者の賃金を増額する場合には、その区分が雇用形態別または職種別、その他合理的な理由(部門別等)に基づき区分されている場合に限り、対象労働者と認めます。

キャリアアップ助成金について
(厚生労働省ウェブサイト)



受給条件の詳細等については裏面へ

受給条件 以下の要件全てに当てはまる必要があります。

1 キャリアアップ計画の作成・提出

賃金規定等を増額改定する前日までに「キャリアアップ計画※4」を作成し、最寄りの労働局へ提出していること。

※4 労働者のキャリアアップに向けた取り組みを計画的に進めるための、今後の大まかなイメージを記載した計画のことです。

2 賃金規定等の適用

有期雇用労働者等の基本給を賃金規定等に定めていること。

3 賃金アップ（2の改定）

2の賃金規定等を3%以上増額改定し、改定後の規定に基づき6か月分の賃金を支給していること。

? 賃金規定等とは

以下のように、就業規則や労働協約において賃金額の定めがあるものです。 ※5

| | |
|-------|---|
| 就業規則 | 例：第〇条（賃金） 契約社員およびパートタイマーの賃金を〇〇のとおり定める・・・ |
| 賃金規定 | 例：第〇条（賃金） 賃金は、基本給、時間外手当、通勤手当とする。 第〇条（基本給） 基本給は、時給によって定める。なお、その金額は本人の能力および経験等に応じ、〇級：〇〇円、〇級：〇〇円とする |
| 賃金一覧表 | 例：【等級別】 1級：〇〇〇円、2級：〇〇〇円、3級：〇〇〇円 【個人別】 〇〇さん：〇〇〇円、××さん：××円、△△さん：△△円（匿名でも可） |

※5 賃金規定等は、改定ではなく、新たに作成した場合でもその内容が、過去3か月の賃金実態からみて3%以上増額していることが確認できれば助成対象になります。

増額改定から申請までの流れ（賃金一覧表を新たに作成した場合）

有期雇用労働者等の基本給を時給、日給または月給に換算

金額の順に一覧表を作成

すべて※6の等級の金額を3%以上増額し、6か月分の賃金を支給した日の翌日から2か月間、支給申請ができます。

※6 既存の賃金規定等を改定する場合、対象労働者が位置づけられていない等級も、原則として増額している必要があります。

賃金一覧表（時給換算の場合）

| 等級 | 改定前時給 | 改定後時給 |
|-----|--------|---------------|
| 1 | 950円 | 980円 |
| 2 | 970円 | 1,000円 |
| ... | ... | ... |
| 10 | 1,200円 | 1,240円 |

3%以上UP!

同一労働同一賃金に向けた取り組み

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

キャリアアップ助成金の申請方法や助成額など制度の詳細は、都道府県労働局または最寄りのハローワークまでお問い合わせください。

賃金引き上げ 特設ページを開設!



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



賃金引き上げ特設ページのメニュー

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 | 374.0 | 2,299 | 1,381.4 |
| ～19歳 | 185.2 | 1,127 | 134.3 |
| 20～24歳 | 218.6 | 1,341 | 399.7 |
| 25～29歳 | 255.8 | 1,573 | 845.7 |
| 30～34歳 | 299.2 | 1,835 | 1,037.8 |
| 35～39歳 | 353.1 | 2,175 | 1,348.2 |
| 40～44歳 | 393.7 | 2,410 | 1,428.4 |
| 45～49歳 | 409.5 | 2,507 | 1,605.1 |
| 50～54歳 | 460.4 | 2,824 | 1,910.8 |
| 55～59歳 | 496.5 | 3,084 | 2,063.5 |
| 60～64歳 | 331.7 | 2,056 | 963.7 |
| 65～69歳 | 274.2 | 1,703 | 404.1 |
| 70歳～ | 248.8 | 1,533 | 248.1 |

A県における「職種」別における平均的な賃金額

| 職種 | 平均年齢 | 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 | 41.5歳 | 278.1 | 1,665 | 685.6 |
| 金属工作機械作業従事者 | 44.7歳 | 311.2 | 1,831 | 921.5 |
| 金属プレス従事者 | 42.4歳 | 294.7 | 1,754 | 840.6 |
| 板金従事者 | 41.7歳 | 299.6 | 1,688 | 478.5 |
| 金属彫刻・表面処理従事者 | 44.5歳 | 230.5 | 1,401 | 385.2 |
| その他の製品製造・加工処理従事者(金属製品) | 41.4歳 | 296.7 | 1,849 | 573.8 |

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 | 1,726 | 製造業 | 1,395 |

詳しくは賃金引き上げ特設ページでチェック▶

<https://www.saiteichingin.info/chingin/>



賃金引き上げに向けた取り組み事例の紹介



CASE 1

株式会社バンダイ 玩具等の企画・開発・販売

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

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 本社所在地: 東京都台東区駒形
- 従業員数: 833名(2022年4月現在)



CASE 2

岡谷熱処理工業株式会社 製造業

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

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 本社所在地: 長野県岡谷市
- 従業員数: 34名(2022年12月現在)



主な支援策の紹介

1

業務改善助成金

2

キャリアアップ
助成金

3

働き方改革
推進支援センター

その他にも
様々な支援策を
ご用意

▶ 同一労働同一賃金に向けた取り組み

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

どのように取り組めば良いかわからないなど、お困りごとがありましたら、専門家による無料支援を働き方改革推進支援センターで受けられます！

お申込みは
こちら

