

# 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

WAGEHIKE



# 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、物価上昇をカバーするような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。御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します

|                             |    |
|-----------------------------|----|
| 有限会社ファミー ホテルファミーINN錦糸町[旅館業] | 3  |
| 株式会社バンダイ[玩具等の企画・開発・販売業]     | 4  |
| 岡谷熱処理工業株式会社[製造業]            | 5  |
| 株式会社デナリファーム[農業]             | 6  |
| 旭酒造株式会社[酒造業]                | 7  |
| 株式会社メンバーズ[デジタルマーケティング事業]    | 8  |
| 株式会社みちのりホールディングス[運輸・交通業]    | 9  |
| 株式会社陣屋[旅館業]                 | 10 |
| 株式会社弘新機工[製造業]               | 11 |
| セコム株式会社[サービス業(警備)]          | 12 |
| 市村蒲鉾有限会社[製造業]               | 13 |
| 株式会社ポトペリー[製造業]              | 14 |
| 河村電器産業株式会社[製造業]             | 15 |
| 松正工機株式会社[各種設備設計・製作・設置工事業]   | 16 |
| 株式会社アサダヤコーポレーション[食品製造業]     | 17 |
| 社会福祉法人みずき会[介護福祉事業]          | 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 |
| 中小企業向け賃上げ促進税制         | 21 |
| 企業活力強化貸付(働き方改革推進支援資金) | 21 |
| キャリアアップ助成金            | 22 |

## 従業員に気持ちよく働いてもらうための待遇改善 それがお客様へのサービスの質にもつながる

錦糸町にてビジネスホテルを運営。駅徒歩1分という立地特性を生かし、ビジネス・レジャーに適した機能的な客室を提供。

### COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長 / 武本 和美
- 本社所在地 / 東京都墨田区錦糸町
- 従業員数 / 30名 (2022年12月現在)
- 設立 / 1999年
- 資本金 / 300万円
- 事業内容 / 旅館業 (ビジネスホテル)



### 人手不足の時代、人材確保への取り組み

サービス業全体で人手不足感のある中、特にホテル業界は人材確保が厳しい状況下にある。また、コロナ禍で稼働が減る中、人員を削減せざるを得ない時期もあったが、他の仕事と掛け持ちしながらも在籍し続けてくれる従業員もいる。そのような貴重な人材をつなぎ止めるために賃金上げが必要であると考え、パート従業員を対象に時間額100円の引き上げを実施し、人材引き留めの効果が得られた。

### 人材への投資、賃金バランスも考慮

「従業員に安心して気持ちよく働いてもらうことは、お客様が快適にお泊まりいただくサービスの質にもつながる大切なこと」と語る武本社長は、設備投資と同等の熱量で従業員の働く環境づくりに力を注ぐ。長く在籍している方とそうでない方の賃金額のバランスは不公平感を招かないよう、最低賃金額近傍のパート従業員の引上げだけでなく長く勤務しているパート従業員にも一定の賃上げを行った。

### 集客・客単価を向上させ継続的な賃上げを

賃上げは固定費用の増加であり、仮に売上げが下がった場合を考えると厳しいのは間違いないが、今回の取り組みで人材確保につながったことは大きな成果と言える。働きやすい環境づくりを続けることが、サービスの質の向上へとつながっていることに手ごたえを感じている。今後も継続して賃上げを行うために、いかにして集客し、客単価を上げていくかを重要課題として取り組んでいる。

## 固定給である基本給の引き上げにより賃金を安定 企業理念を実現するための人材を確保

玩具、カプセルトイ、菓子、衣料、日用品、カードなどの様々な分野で、主にキャラクター商品を開発・販売する事業を展開。

### COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／竹中 一博
- 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)
- 設立／1950年7月
- 資本金／100億円
- 事業内容／玩具、カプセルトイ、カード、菓子・食品・食玩、アパレル、生活用品・化粧品・雑貨などの企画・開発・販売



### 企業理念を実現するための人材を確保

バンダイの人材ポリシーは、社員が志をひとつにし、個々の才能を発揮する「同魂異才」。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、社員が安心して働ける報酬体系にした。

### 社員との丁寧な合意形成

今回の固定給である基本給を引き上げるという形での賃上げは、企業文化に合致した制度変更と言えるが、一方で賞与は減少してしまう。そのため、社員によっては不都合が生じるケースも想定し、社員への丁寧な説明を徹底した。また、説明会形式の動画を公開するとともに、人材採用戦略についてなど、会社のビジョンを分かりやすく示し、全ての社員から理解を得ることができた。

### 今後も企業風土に即した取り組みを

報酬体系の変更は、採用競争力向上の成果が得られたと実感している。特にキャリア採用では募集条件のうち固定給が重視される傾向があり、取り組みを周知した後は応募者数がほぼ倍増した。しかし今後、現行の賃金制度に課題が生じれば、柔軟な対応が求められる。「同魂異才」を実現する報酬体系でなければ、チャレンジするという企業風土も失われてしまうため、未来を見据えつつ必要な施策に取り組んでいく。

## 補助金や産学官連携を活用した技術開発、IoT化による生産性向上により賃上げを実現

金属製品の熱処理・コーティング等に特化したメーカー。高精度な独自の熱処理技術でオンリーワンの製品を生み出している。

### COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長 / 中澤 信貴
- 本社所在地 / 長野県岡谷市
- 従業員数 / 34名 (2022年12月現在)
- 設立 / 1960年
- 資本金 / 1,400万円
- 事業内容 / 金属熱処理 (真空熱処理)、真空浸炭、歪み極小熱処理技術、PVDコーティング、アトム窒化



### VOICE /

#### 従業員の声

賃金の引上げは非常にありがたく感じており、昨今の物価上昇で生活も厳しい状況なので助かっています。やはり賃金が上がらないよりは上がった方がモチベーションも上がりますし、モチベーションが上がることで仕事もはかどると思います。今は仕事もプライベートの面でも充実しています。

総務部 次長 湯本さん (品質管理、庶務等を担当)

### 賃上げにより従業員のモチベーション維持

従業員に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、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み、内部留保を従業員の賃金等に還元。令和4年4月に3.5%程度の賃金引き上げを実施した。賃上げにより会社が求めていた年代の正社員を2名採用できたほか、離職者もなくなるという成果が得られた。

### 補助金や産学官連携を活用した技術開発

中小企業が独自の技術開発部門を持つことは容易ではない。岡谷熱処理工業では、経済産業省の補助金を活用し、産学官連携による「歪み極小化熱処理技術」等の独自技術の開発を行ってきた。また、IoTによる炉の遠隔監視や受注関連業務のOA化等により、生産性向上の取り組みを進めている。さらに、現場の技術者が培ってきた技術を次世代にどう継承していくのか、新たな課題も見えてきた。

### 従業員や取引先、地域の信頼関係を大切に

同社には労働組合がないため、滝澤社長 (令和4年12月取材当時、現在は会長) 自らが年2回全従業員との個別面談を行い、従業員の本音の声に耳を傾けている。社長と従業員との信頼関係は厚く、コミュニケーションもうまくとれている。「従業員、取引先やステークホルダー、そして地域と共存することが会社にとって一番大切。信頼関係の構築が結果として会社を強くしていってくれる」と語る。

## 栽培ハウス内の環境を自動調整するシステムを導入 作業の省力化と増収を両立し賃金を引上げ

海上自衛隊にいた平岡代表と友人が、農業に魅せられて設立。普通のを普通の価格で安定供給することをモットーとしている。

### COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表者 / 平岡 誠
- 本社所在地 / 山口県岩国市由宇町
- 従業員数 / 16名
- 設立 / 2019年12月
- 資本金 / 600万円
- 事業内容 / イチゴ・サツマイモの生産・販売



### 作業の省力化と増収を両立し賃金を引上げ

農業に従事する人口が減少している中、ビジネスとして成り立つ農業の在り方を模索し続けてきた。その一環として厚生労働省の業務改善助成金を利用し、これまで人の手で行っていたビニールハウスの環境制御を自動化する環境制御システムを導入。これによりイチゴの生育環境が安定・良好化し、令和3年9月にパートタイム従業員15人の時間当たり賃金額を30円引き上げることができた。

### 事業の再現性・安定性を高め業績が向上

環境制御システムにより、生育環境が均質化・最適化され、数ヶ月先までどれくらいの生産量が確保できるか見通しが立つようになった。品質や生産量が安定すれば供給の安定にも繋がり、また、安定供給を付加価値として、価格転嫁も積極的に進めている。システムの導入後、業績は12%程度向上し、システムの導入費と賃金引上げによる人件費の増大分をまかなうことができています。

### 継続的な賃金引き上げのための取り組み

今後も賃金の引き上げに取り組んでいくために、業績が良い時に利益を貯め込むようなことは控え、積極的に従業員に還元していく考えだ。その結果、仕事へのモチベーションが高まり、生産性も向上し、会社との連帯感も強くなっていくことが理想的である。一方で、事業を拡大していくために、作業の省力化・効率化を進めながら、収穫量を増やし業績の向上に取り組んでいく。

## 5年で平均基本給2倍を掲げ、賃上げの好影響を背景に社員の意欲向上と将来に向けた人材を育成

さらなる高みへと進化し続ける純米大吟醸酒「獺祭」<sup>だっさい</sup>。美味しさにこだわり抜いた徹底的な品質の追求で世界に挑む。

### COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表者 / 桜井 一宏
- 本社所在地 / 山口県岩国市周東町獺越
- 従業員数 / 240名
- 設立 / 1948年
- 資本金 / 1,000万円
- 事業内容 / 獺祭の製造及び販売



### 5年で平均基本給を倍増

日本酒「獺祭」で知られる旭酒造は、更なる品質向上に向けた将来への投資の一環として、賃金引き上げに取り組んでいる。同社は「5年で平均基本給を2倍」を掲げ、令和4年4月には製造部門の新入社員の初任給を月額21万円程度から30万円に引き上げた。それに先立ち、既存従業員の賃金も引き上げ後の初任給に見合う額へ改定すべく、20~30%程度の賃金引き上げを行っている。

### 品質を徹底追求する社員一丸の酒造り

獺祭の製造には品質の維持と向上のために膨大な人手がかけられている。単に価格を下げることは人件費のコストカットに繋がるため、旭酒造は「良いものをより安く」という考え方はしない。世界を舞台に品質にこだわり抜いた商品を安定的に提供し、それに見合った適正な価格で取引するというのが同社の信念だ。人の手によって商品を作り上げる同社にとって人材への投資は必要不可欠なのである。

### 社員の意欲向上と将来に向けた人材育成

賃金が都市部の企業と肩を並べる給与額になったことの価値は大きく、社員一人ひとりがものづくりの仕事に誇りを持ち、「獺祭」の品質を追求し引き上げてくれることで、賃金引き上げのコストをはるかに上回る成果に繋がると考えている。新規採用においても採用枠の10倍程度の応募が寄せられるなど、採用競争力が向上するとともに、地域・専攻に関わらず幅広い人材の応募が得られている。

### VOICE / 従業員の声

賃金引き上げで生活面も安定するし、美味しさに繋げていかなければという責任感が増しました。このモチベーションを忘れずに持ち続けたいと思います。



仕込みチーム 溝田さん



製麹チーム 鈴木さん

賃金が上がったことで、自分たちが造る獺祭の味が評価されて売れているのだということを実感しました。更に良いものを造ろうという士気が高まっています。

# 「Creator's Value1.6」を掲げ 10年間で欧米並みのクリエイター賃金を目指す

企業向けデジタルマーケティングやDX関連事業を支援するプロフェッショナル人材サービス。

## COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／剣持 忠
- 本社所在地／東京都中央区晴海一丁目8番10号  
晴海アイランドトリトンスクエアオフィスタワーX37階
- 従業員数／2,290名(2022年9月末時点)
- 設立／1995年6月26日
- 資本金／10億1,600万円(2022年9月末時点)
- 事業内容／デジタルマーケティング事業



## IT人材確保とクリエイター価値向上を目指して

2022年4月から全社員を対象にベースアップと2%強の定期昇給率引き上げなどを実施。これは、2030年までに基準年収を欧米並みの1.6倍に引き上げることを目指す「Creator's Value1.6」に基づいており、2020年に全社員7,000円のベースアップを、2021年にベースアップと共に初任給2万2千円アップを行っている。賃上げの継続はIT人材の確保が目的だが、デジタルクリエイターの価値向上という同社の社会的使命でもある。

## スキル向上に見合った値上げと間接経費削減を原資に

社員の市場価値向上を背景とした値上げと、会社規模拡大による間接経費削減の両輪で賃上げの原資を確保している。値上げを継続するには、クリエイターのスキル向上を継続する必要があるが、同社は、20人～100人が所属する十数個のカンパニーをつくり、専門スキルの採用・育成をスピーディに進めている。また、業務領域をDX事業等のより付加価値の高い技術・サービスに移行することで増収を実現。カンパニーの事業領域は「デジタルマーケティング支援」「システム開発サービス」といったWebマーケティングにとどまらず「医療業界向けDX支援」等多岐に進出している。

## 高度な付加価値領域に進出し、競争力を強化

現在、中途採用市場は非常に活況で、IT人材は奪い合いの様相を呈しているが、賃上げは同社の採用を有利にしている。とくに、地方採用において、全国一律の給与テーブルとしている同社の賃金は、地方の相場より10%程度高く、地方での採用競争力は明らかに強い。また、同業界の離職率約20%に比較して、同社は10%弱と格段に低い。今後、より付加価値の高い技術・サービス領域に進出し、成果に結びつけ、「1.6倍」の賃上げ実現を目指す。

## 収益性改善を背景に、その一部を賃金に還元 優れた人材獲得に成果

バス、鉄道、モノレール、船舶等の運輸部門の子会社を有する交通・観光事業の持ち株会社。

### COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役グループCEO／松本 順
- 本社所在地／東京都千代田区丸の内
- 従業員数／5,600名  
※グループ8社合計(2022年3月現在)
- 設立／2009年3月16日
- 資本金／3億円、資本剰余金13.5億円  
(2010年4月1日)
- 事業内容／交通・観光事業の持株会社



### 従業員の確保とモチベーション向上のために実施

同社グループでは、生産性向上を通じて労働分配の強化に尽力。優れた人材の確保を目指して、グループ全8社の人事評価制度の共有化に取り組み、定期昇給率を引き上げ、2～3%の昇給率を実現した。「社員やその家族の幸せのために精進し力を尽くす」というグループ方針のもと、チャレンジを続けることでグループ全体の収益は、厳しい事業環境のなか微増(感染症の影響を除く)。こうした生産性向上の好循環が社員のモチベーションアップに繋がっている。

### IT設備投資をはじめ様々な取り組みを実施

バスルートやダイヤの改善、マーケティングの工夫、さらに貨客混載バスの導入などの取り組みで収益性を改善し、賃金に還元している。利用者減少は地方都市の公共交通事業者にとっての課題。同社はバスの自動運転システムやキャッシュレス決済などデジタル化への対応をいち早く進め、業務の効率化と安全確保を優先したサービス品質の向上を図る一方で、近隣学校での「バスの乗り方教室」や「通学定期券の買い方」を開催する等の地道な営業活動も推進している。

### 社員の離職率低下、求める人材獲得にも成果

事業収益の増加は、賞与を通じて従業員にリターンされる。営業・マーケティング活動や新しいサービスの導入により収益が向上すれば自分たちに還元されることを従業員は理解している。また、職場の問題や改善策を会社に提案していく(無記名可)施策も行う等、職場風土や環境改善にも積極的に取り組んでいる。会社のビジョンに共感し、交通事業・観光事業の経営改革や営業企画に挑みたいという人材の確保にも成果が出ている。



## コロナ禍の厳しい事業環境の中 継続的な賃上げに取り組む

大正7年開業の老舗旅館。宿泊のみならず、日帰り、宴会、婚礼の利用客に100坪の庭園と温泉・料理の魅力を提供。

### COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／宮崎 知子
- 本社所在地／神奈川県秦野市
- 従業員数／43名(正社員21名)
- 設立／1918年(大正7年)
- 資本金／1億円(資本準備金9,000万円)
- 事業内容／旅館「鶴巻温泉 元湯 陣屋」の運営



### 就労意欲維持のために賃上げに取り組む

コロナ前には及ばずとも徐々に好調の兆しが見えてきた状況を背景に、同社は2022年10月に最低賃金額改定のタイミングで若手社員の基本給を33%、さらに全パート社員の時給を平均3.3%(最大14.5%)引き上げた。厳しい事業環境の影響により早期実現はできなかったものの、来たる2023年には全社員のベースアップと賞与の支給を行う計画としている。併せて、離職率低下のため週休3日制とし、働き方改革、多様な働き方を視野に入れた取組みも行っている。

### 様々な収益力向上策を進め原資を確保

旅館業務の全てを一括管理できるシステム「陣屋コネクト」を自社開発し2008年から運用。これにより業務効率を格段に上げることができた。また、陣屋は自社サイトからの予約率が95%と他の旅館・ホテルより圧倒的に高いことからOTA(Online Travel Agent)での販売をやめ、その手数料をなくすことで収益率を上げている。さらに、創業100年超の老舗の価値を生かし、人生の節目に利用してもらえる施設を目指す。婚礼商品の開発等20年後の顧客獲得につながる様々な取組みを進めている。

### サービス品質維持には従業員の定着が不可欠

人材確保の難しさは、旅館・ホテル業界全体の課題となっているが、同社にとってもこの課題は大きい。高級化路線を進めてきた旅館陣屋には、現在の宿泊客単価約5万円に見合うサービス提供と気遣いができるスタッフが欠かせないが、従業員が定着しないと品質の高いサービスを維持できない。このため、離職を防ぎ、モチベーションを維持するためには、賃上げが必要であると考え、今後も様々な収益力向上策を進めながら賃上げを継続していく姿勢だ。

## 真似のできない仕事というプライドを 価格転嫁と生産性の向上につなげる

業務用大型車両の整備・修理、荷台のカスタマイズなどで実績を重ねながら、さまざまな取り組みで作業効率化と恒常的な賃上げを目指す。

### COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役 / 渡邊 修士
- 本社所在地 / 新潟県新発田市
- 従業員数 / 13名
- 設立 / 1980年
- 資本金 / 1,000万円
- 事業内容 / 大型自動車修理、油圧機器修理、中古車・部品販売、レンタカー業務



### 価格転嫁とみなし残業導入で賃上げを実現

常態化していた長時間労働と悪化していた業績改善のため、まず顧客への価格転嫁を実施した。他に手がけられる業者がほとんどいない強みもあり、価格転嫁後も仕事が途絶えることはなかった。さらに、月次決算が黒字であれば時間外労働時間が30時間に満たなくても次月に30時間分の時間外労働の割増賃金額を支給する「弘新みなし残業制度」を導入した。このふたつの取り組みが功を奏し、2018年4月に22%の賃上げ実施に至った。

### 賃上げに向けた作業効率化のための取り組み

同社は、一つの仕事にかかる作業目安時間と実際の時間がひと目で分かる、独自の「標準作業時間」を設け、そのデータを従業員と共有している。従業員にとって効率アップへの踏み台としてだけでなく昇給と賃上げへの励みにもなっている。また、部品の検索、発注など、さまざまな情報共有のために全従業員にタブレット端末を支給したほか、スムーズに連絡を取り合えるようインカムを採用するなどICT化にも取り組んだ。

### 賃上げの好循環、そして恒常的な賃上げへ

同社の信条は「誇りと創造」。従業員全員が「自分たちの仕事は他には真似のできないもの」というプライドがあるからこそ、多くの取り組みが功を奏したのだろう。この自信が、価格転嫁や作業効率化へつながり、業績を向上させ、賃上げにつながるという好循環の源となった。今後も新規事業などの開拓を進め、収益を還元することで恒常的な賃金アップを目指す。

## 労働組合との密な対話から従業員の状況を捉え、 タイムリーな施策を講じ組織全体の活性化に繋げる

より「安全・安心」で「快適・便利」なサービスやシステムを創造し、それらを統合・融合して新しい社会システムを提供。

### COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長 / 尾関 一郎
- 本社所在地 / 東京都渋谷区神宮前1-5-1
- 従業員数 /  
〈セコム株式会社単体〉16,279名(2022年3月末現在)  
〈セコムグループ全体〉64,421名(2022年3月末現在)
- 設立 / 1962年
- 資本金 / 664億円(2022年3月末現在)
- 事業内容 / セキュリティ事業を中心に、防災事業、メディカル事業、保険事業、地理空間情報サービス事業、BPO・ICT事業を展開



### 柔軟な対応で急激な物価高騰から従業員を守る

近年の急激な物価上昇は国民の生活に大きな影響を及ぼしている。そこで同社は従業員の生活への不安を払拭するため、2022年4月に3,000円のベースアップを組合員約14,000人に対して実施した。また2022年秋、さらなる物価上昇による社員生活への影響を知った尾関社長は、同年11月に2023年4月の改定を一部前倒しする形で2,000円のベースアップを決定。グループ会社もこれに追随した。

### 労働組合と協議し従業員の思いを正確に把握

労使の協議体として、社長をはじめとした人事・業務の担当役員・責任者と労働組合(セコムライブラリーユニオン)が参加する「セコム社員中央審議会」を設置し、月1回定期的に開催。追加分を含めると年14回開催している。綿密な協議を行うことによって現場の声を早く正確に拾い上げ、会社の施策や課題の解決に活かしている。今般のベースアップも社長が直接聞き取り、直ちに実施を決定した。

### お客様へ安全・安心をお届けするために

同社の就業規則第一条には「会社の発展と社員の向上は一体不可分」という言葉が謳われており、これは「お客様に安全・安心をお届けし続けるためには、従業員の生活が安定していることが極めて重要である」という考え方に繋がっている。今般のベースアップもその一環であり、同社では引き続き労使の対話を深め、人材がいきいきと活躍できる会社の在り方、従業員の在り方を今後も模索していく。

### VOICE /

#### 労働組合委員長の声

今般のベースアップは、急激な情勢変化への対応として、社員のエンゲージメント向上に好影響をもたらす経営判断であり、さらなる組織の活性化に期待しています。



セコムライブラリーユニオン 中央執行委員長  
伊藤 芳雄さん

## 業務改善助成金を活用した賃上げで 人材を確保し、老舗の技術と品質を伝承する

水産の地・下関吉見地区で1938年に創業。  
人手不足を補い、新たな人材確保のために  
業務改善助成金を活用し賃上げを実現した。

### COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役 / 佐藤 大元
- 本社所在地 / 山口県下関市
- 従業員数 / 50名 (パート従業員40名)
- 創業 / 1938年
- 設立 / 1951年
- 資本金 / 1,000万円
- 事業内容 / 食料品製造業



### 業務改善助成金を活用し賃上げを実施

創業85年の伝統的な味と技術の継承には人手に頼る部分が多い。そのためには従業員の離職を防ぎ、新しい人材を確保しなければならない。そこで2021年度の業務改善助成金の申請を機に、パート従業員の事業場内最低賃金(時間額)を91円引き上げた。また、長期間勤務のパート従業員にはそれぞれに応じて上乘せし、不公平感を生じさせない賃金バランスとした。その結果、とくに長期在籍しているパート従業員から感謝の声が聞かれたほか、60歳代以上のパート従業員の応募者が増えた。

### 新機械導入で生産性を向上

業務改善助成金を活用して自動包装機械を導入した。これによって賞味期限の日付変更がタッチパネルで素早く誰にでもできるようになった。さらに、慣れと勘を要していた包装フィルムの張り具合や位置合わせなどの微調整も容易となって時間のロスが減少しただけでなく、オペレーターのストレスもかなり軽減され、生産性向上に大きく貢献することとなった。

### 技術と品質を継承し継続的な賃上げを

同社は原材料高騰によるコストを価格に転嫁したが、売り上げには影響がなかった。それは「技術」と「品質」によるものだ。だからこそ、それを受け継ぐ人材確保は重要な課題であり、そのためには、パート従業員の時間額と正社員の初任給を引き上げることが必要だ。それを基礎に従業員のモチベーションを高め、生産性向上に繋げられれば、継続的な賃上げが実現できる。地域の食文化の担い手としての自負があるからこそその取り組みだ。



## 助成金活用と高付加価値商品の開発で 賃上げ継続を目指す

生活雑貨の企画・製造・販売。ショップ、ECサイトでの直販のほか全国の百貨店やカタログギフト、海外企業にも商品を卸している。

### COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長 / 岡見 宏之
- 本社所在地 / 東京都江東区
- 従業員数 / 13名
- 設立 / 2012年
- 資本金 / 350万円
- 事業内容 / 生活雑貨の企画・製造・販売



### 製造スタッフのモチベーション向上のために

2020年5月に陶磁器製造に従事するアルバイト・パート社員7名の時給を1,041円から1,131円に一律90円アップした。子育て中の時短勤務者が多く、それまで思うように賃上げができなかったが、専門性を求められる製造業務に見合った賃金額にしたいと考え賃上げを実施。同社の全食器を自社製造しているため、製造スタッフのモチベーションは生産性向上に直結する。今後、スタッフの専任化等の体制改善も進めるという。

### 助成金・貸付制度の活用と価格転嫁で原資確保

同社は、業務改善助成金を活用し、陶磁器の型をつくる機械と電気窯を購入。手作業だった型づくりを機械化、焼きを倍増する等して製造数増を効率的に実現した。しかしながら、折からの原材料・燃料費の高騰に地代上昇が重なり、売上の伸び分を賃上げ原資に充てることが困難となり、2022年8月に一部商品の値上げに踏み切った。併せて国と江東区の資金貸付制度も活用し、賃上げ原資を確保することができた。

### 高付加価値商品の開発に取り組む

小規模経営の同社が賃上げを継続するには、業務効率化だけでは限界がある。そこで同社は、単に販売数を増やすだけでなく、高付加価値商品の開発が必要と考え、異業種とのタイアップやOEM受注等、これまでの事業の枠組みを超えた取り組みを積極的に進めている。同時に、助成金を活用し購入した設備の稼働にはまだ余力があることから、当面はこの設備をフル稼働させ、商品の値上げも実施しながら賃上げの継続に取り組んでいく。

## 経営上の具体的な数字と働く環境の整備によって 効率よく創出された原資を賃上げに反映

産業用・民生用電気機器の製造・販売などの実績をもとに労働組合と折衝、働き方改革などによる生産性向上を原資に賃上げを実行。

### COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役会長／河村 幸俊
- 本社所在地／愛知県瀬戸市
- 従業員数／1917名  
(国内グループ 2022年3月31日現在)
- 設立／1929年11月(創業1919年8月)
- 資本金／18億340万円
- 事業内容／受配電設備、屋内配線器具の製造販売



### 経営上の具体的な数字をもとに一律に賃上げ

2020年4月に正社員の基本給を平均831円(0.3%)一律にアップし、初任給も高校卒～大学院卒まで5,000円から15,000円の範囲でアップした。それまでは、会社の業績、社会の状況などを鑑みながら労働組合との折衝で決めていたが、業績のみならず、コスト・売り上げ・利益など経営に関する具体的な数字をもとに労働組合と協議し、ベースアップを決定する方式に変更した。

### 生産性向上を賃上げの原資につなげる

働き方改革による生産性向上の成果も大きく影響している。例えば、全国約60カ所の拠点にあった1,400台の固定電話を撤廃し、スマートフォンに切り替えた。これにより、工場などの敷地の広い拠点で発生していた館内放送による電話の取り次ぎや、組織替えのたびに必要だった電話回線工事がなくなり、年間約1,100万円という費用の削減に結びつけた。これらの成果はすべて賃上げの原資となった。

### 充実の福利厚生制度で働く意欲をサポート

食堂の環境整備にも力を入れた。全国の6工場、海外の3拠点すべてに食堂を設置し、おいしく、安く、豊富なメニューを提供している。また、独自の健康休暇、家族休暇の設定、出産一時金、子どもの小・中・高入学時の祝い金の支給など、充実した福利厚生制度は、生産性向上の原動力となる「従業員のモチベーションアップ」をサポートし、ひいては賃上げの原資となる利益の改善につながっている。



## 情報共有、データ管理のデジタル化、DXで 生産性向上と賃上げの好循環を実現

産業ガス、石油化学プラント設備、医薬・食品関係向けサニタリー配管を手がけ、3DCADも導入して更なる生産性向上に取り組む。

### COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役 / 松木 一博
- 本社所在地 / 岡山県倉敷市
- 従業員数 / 70名
- 設立 / 1977年11月
- 資本金 / 2,000万円
- 事業内容 / プラント配管、各種設備の設計・製作・設置工事



### VOICE /

#### 従業員の声

去年の8月に給料が上がったときはとてもうれしかったです。今、秘書検定と全商簿記1級を持っていますが、当社では資格手当がいただける制度があるので、次は日商簿記の資格を取りたいと思って、仕事に励んでいます。



経営管理部 経理担当  
やまがみ おの  
山上 寧々さん

### 作業の効率化、見える化で生産性をアップ

幅広い分野で設計から製造、工事まで手掛ける会社にとって、生産性向上の鍵となるのはデジタル化・DXだ。申請書類、承認書類、報告書類などのさまざまなデータ管理や社内外での情報共有をクラウド上で行えるシステムを導入。原価管理ソフトによる業績の見える化や約30台のタブレット端末を従業員に支給して効率化を図るなど、「攻め」の姿勢で生産性向上の取り組みを推し進めてきた。その結果、2022年8月に月の基本給を一律8,000円引き上げた。これには、最近の物価高による従業員の負担を減らす目的もあった。

### 従業員の「やる気」を後押しする社風

事業の性格上、多岐にわたる各種資格が必要とされるが、その取得に関わる費用は会社が負担する。取得した資格に応じて年月をかけてきめ細かく設定してきた手当の支給は、従業員の「やる気」を後押ししている。また、従業員同士の交流も「やる気」を生み出す要素の一つだ。例えば、同社では食堂を利用して不定期ながら交流の場を設けている。社長と従業員がテーブルを挟んで、そうめん、豚汁、社長手作りの牛すじカレーなどの昼食を楽しむ。こうした和気あいあいの雰囲気作りも従業員の働く意欲の向上につながっている。

### 生産性向上と賃上げの好循環

賃上げがメディアやニュースで流れれば、従業員は「うちの会社はどうなんだろう」という意識を持つ。そこで、他社より早く上場企業並みの早さで賃上げを実行した。その結果、従業員の働く意欲の向上へと結実し、更なる生産性向上に結び付くという好循環を生んでいる。また、新卒採用を強く押し進めるために地元のJ2サッカーチームのスポンサーになり、高校生へのブランディングを積極的に行っている。継続的な生産性向上と賃上げの好循環のため、これからは、人への投資、従業員ファーストも大きなテーマとなっていくと松木一博社長は語る。

## 巣ごもり需要の高まりによる業績アップと 助成金活用による業務改善により、賃金を上げ

料亭のこだわりの味を活かして食品ギフトや炊き込みご飯の素などを製造し、百貨店、おみやげ、ECなどにより販売している。

### COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表者 / 浅田 久太
- 本社所在地 / 石川県金沢市南塚町
- 従業員数 / 約40名
- 設立 / 2000年2月
- 資本金 / 1,000万円
- 事業内容 / 食品製造業（食品ギフト・炊き込みご飯の素、レトルト食品他）



### 業績アップを背景に賃上げ、人材確保に効果

コロナ禍における巣ごもり需要の高まりで一般家庭での消費が増え、業績がアップしたことを背景に、令和4年4月にパートタイム従業員の時給を30円引き上げた。また、パートタイム従業員以外の賃金も、例年の定期昇給に額を上乗せする形で、給与総額を2.9%引き上げた。今回の賃上げには人材確保の狙いがあり、周辺企業に負けない賃金水準にすることで数年ぶりにパートタイム従業員の採用に繋がった。

### 助成金活用で業務を効率化、有休取得率も向上

生産性の向上も賃上げの原資に繋がると考え、設備投資による既存事業の効率化に着手。業務改善助成金を活用して導入した機器により、作業効率が大幅に向上した。ベテランの従業員に依存せずに効率的に業務を進めることができるようになったことで、従業員がお互いの仕事をカバーし合える環境が整ってきた。その結果、年次有給休暇の取得率が向上するという、うれしい相乗効果もあった。

### 更なる賃上げを目指し、積極的に従業員に還元

賃上げも大切であるが、長期的な経営の展望を踏まえると施設・設備の更新も欠かせず、困難な舵取りを迫られることもあり得る。そこで同社は既存事業を会社の屋台骨と捉え、更なる業務改善や原材料価格の高騰を適切に価格転嫁したり、販路の拡大などを進める。浅田社長は、様々な取り組みを進め得た利益は、可能な限り積極的に従業員に還元するとともに、従業員がより働きやすい環境を構築したいと語る。

## 働きやすい職場の環境作りを実現するため、労働条件の改善に向けた賃上げ等に取り組む

岡山県に本部を置き、大阪府、千葉県で介護福祉事業を展開。「最良の職場環境の構築」という理念のもと労働条件の改善・賃上げに取り組んでいる。

### COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表者／理事長 阿部 泰士
- 法人本部所在地／岡山県井原市東江原町
- 従業員数／247名
- 設立／2001年
- 基本金／1.6億円
- 事業内容／社会福祉事業（第一種社会福祉事業・第二種社会福祉事業・公益事業）



### 労働条件の改善に向けた賃上げ等を実施

介護の質の向上の第一歩として「最良の職場環境の構築」を理念に掲げる同法人は、働きやすい職場の環境作りを力を注いでいる。賃上げの取り組みもその一貫だ。令和3年4月に正職員の業務手当を2,000円、1回あたりの夜勤業務手当を1,000円、勤続給を400円引き上げ、併せてパート職員の時給引き上げも実施。さらに、コロナ禍の中、感染症予防対策に努めた職員への労いを込め、全事業所職員に対し総額約1,400万円の特別感謝金を支給。設備機器の導入で職員の負担軽減に繋がる業務効率化の取り組みも進めている。

### ボトムアップで風通しのよい職場作り

コロナ禍で集まるのが制限された状況の中、無記名アンケート形式で改善事項を収集しているが、働きやすい職場作りのきっかけはそれだけではない。例えば、同法人に多く在籍しているシングルマザー・シングルファザーの「1人分の給料で子供を育てるのは大変」との声を受け、ひとり親の職員を対象とした「ひとり親支援手当」を創設するなど、職員の相談や要望に応える職場環境を整えている。

### 選ばれる事業所、選ばれる施設を作るために

取り組みの成果として求人応募者が増加したほか、Uターン人材の確保にも繋がった。離職者も少なく、また育児休業からの復帰率も100%を継続しており、人手不足感はないという。「職員への還元が介護の質の向上に、ひいては利用者の生活の向上に必ず繋がることを確信している」と語る林常務理事は、今後も職員への還元を続け「みずき会を利用したい」と思ってもらえるよう取り組んでいく考えだ。

### VOICE / 職員の声

物価が上昇する中で賃金を上げてもらい助かっています。ひとり親手当や住宅ローン手当もあり、さらに子供の進学を支援する制度も作っていたので、夢に向かうことができるのは素晴らしいことだと思います。



清原さん



高岡さん

この施設で働きはじめて10年くらいになりますが、風通しのよさをとても感じています。自由にお話させてもらっているなど感じますし、賃金も少しずつ上げてもらっているのを感じています。

# 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



### 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 ▲▲県 ▼

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 ▲▲業 ▼

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<br>B業 | 所定内給与額(月額)<br>(千円) | 所定内給与額時給<br>(円) | 年間賞与等特別給<br>(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            |

#### ③「職種」を選択 ▲▲従事者 ▼

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<br>給与額(月額)<br>(千円) | 所定内<br>給与額時給<br>(円) | 年間賞与等<br>特別給<br>(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・<br>加工処理従事者(金属製品) | 41.4歳 | 296.7                  | 1,849               | 573.8                |

#### ④「短時間労働者」の平均的な賃金額 ▲▲業 ▼

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<br>所定内給与額(円) | A県 | 1時間当たり<br>所定内給与額(円) |
|-----|---------------------|----|---------------------|
| 産業計 | 1,726               | B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/>



# 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



設備投資等  
機械設備導入、コンサルティング、  
人材育成・教育訓練など



業務改善助成金  
を支給

※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30円以内であること

## 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。詳しくはホームページをご覧ください。

### 活用例

- 地域別最低賃金が900円
- 事業場内最低賃金を910円から970円にUP  
→事業場内最低賃金が910円なので  
助成率は4/5
- 労働者7人の最低賃金引き上げを実施  
→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】

|              |           |
|--------------|-----------|
| 870円未満       | 9/10      |
| 870円以上920円未満 | 4/5(9/10) |
| 920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<br>●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 | 専門家による業務フロー見直しによる顧客回転率の向上                         |
| その他      | 店舗改装による配膳時間の短縮                                    |

※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、関連する経費なども対象。(詳細はホームページ参照)

### 【助成上限額】

| 引き上げ労働者数 | 引き上げ額             |                   |                   |                   |
|----------|-------------------|-------------------|-------------------|-------------------|
|          | 30円コース<br>(30円以上) | 45円コース<br>(45円以上) | 60円コース<br>(60円以上) | 90円コース<br>(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人以上の上限額区分は特例事業者(詳細はホームページ参照)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・申請先▶** 支給手续のご相談は最寄りの労働局または業務改善助成金コールセンター、働き方改革推進支援センターへお問い合わせください。申請先は、事業場が所在する都道府県の労働局になります。

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

業務改善助成金

🔍 検索

## 中小企業向け賃上げ促進税制

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賃金引き上げを行った場合、  
その増加額の一定割合を法人税額(又は所得税額)から控除できる制度です。

適用対象：青色申告書を提出する中小企業者等

適用期間：令和4年4月1日から令和6年3月31日までの間に開始する各事業年度  
(個人事業主は、令和5年から令和6年までの各年が対象)

### 必須要件

雇用者全体の給与等支給額が  
前年度比で2.5%以上増加

▶**30%税額控除**※

または

雇用者全体の給与等支給額が  
前年度比で1.5%以上増加

▶**15%税額控除**※



### 追加要件

教育訓練費が  
前年度比で10%以上増加

▶**+10%税額控除**※

※税額控除額の上限：法人税額又は所得税額の20%

詳細はこちら▶ 中小企業向け賃上げ促進税制ホームページ  
<https://www.chusho.meti.go.jp/zaimu/zeisei/index.html>

中小企業向け賃上げ促進税制

検索



## 企業活力強化貸付(働き方改革推進支援資金)

事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)の引き上げに取り組む  
中小企業・小規模事業者に対して、設備資金や運転資金を低金利で融資します。

### 対象となる方

事業場内最低賃金を2%以上引き上げる方。

### 支援内容

■**貸付限度額** 中小企業事業：7億2,000万円(※)  
(うち長期運転資金2億5,000万円)  
(※)特別利率①の限度額:2億7,000万円

国民生活事業：7,200万円(うち運転資金4,800万円)

■**貸付利率** 特別利率①(基準利率から0.4%引き下げ)

■**貸付期間** 設備資金20年以内(うち据置期間2年以内)  
(長期)運転資金7年以内(うち据置期間2年以内)

お問合せ先▶ 日本政策金融公庫  
電話:0120-154-505

働き方改革推進支援資金

検索

# キャリアアップ助成金

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった  
いわゆる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します。

## 対象となる方

雇用保険適用事業所ごとに有期雇用労働者等のキャリアアップに取り組む者を  
「キャリアアップ管理者」として配置し、事業主が作成する「キャリアアップ計画」に基づき、  
以下の①～⑥までのいずれかを実施した事業主。

- ① 正社員化コース
- ② 障害者正社員化コース
- ③ 賃金規定等改定コース
- ④ 賃金規定等共通化コース
- ⑤ 賞与・退職金制度導入コース
- ⑥ 短時間労働者労働時間延長コース

## 支援内容 ※上記のうち、③賃金規定等改定コースについて

有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定等を3%以上増額改定し、  
その規定を適用した事業主に対して、下記の額の助成を行います。

### 【助成率】

(1人当たり)

|                  |          |
|------------------|----------|
| 3%以上5%未満増額改定した場合 | 5万円      |
| 5%以上増額改定した場合     | 6万5,000円 |

- 1年度1事業所当たり100人までは複数回の申請ができます。
- 職務評価を行った上で賃金規定等を改定した場合は、助成額の加算が受けられます。
- 中小企業以外の場合、助成額は上記の2/3程度となります。

**お問合せ先**▶ ご相談及びお手続きは、都道府県労働局のほかハローワークにて承れる場合もございますので、  
管轄の都道府県労働局へお問い合わせください。

キャリアアップ助成金

検索



この他にも様々な支援策があります。  
詳しくはこちらから



