^{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<u>設備投資等</u>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

申請書・事業実施計画等を岐阜労働局へ提出

交付決定

1

支 給



事業実施 結果報告



審査

事 業 実 施 (設備投資・賃金引き上げ)

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**		
20Ш	30万円	50万円	70万円	100万円	120万円		
30円コース	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		
60Ш	60万円	90万円	150万円	230万円	300万円		
60円コース	110万円	160万円	190万円	230万円	300万円		
00Ш	90万円	150万円	270万円	450万円	600万円		
90円コース	170万円	240万円	290万円	450万円	600万円		

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



- ※ 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。

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			【飲食業】セルフオーダーシステムの導入		
導入前	手作業でデータ入力を行っていた		導入前	ホールスタッフが注文を取っていた	
導入後	★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		導入後	★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			【サービ	て業】送給機付き包装機の導入	
導入前	縫い直し作業が発生していた		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	✔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		導入後	✓ 製品移動作業の人員削減、作業能率が 上がった	

【宿泊業】セルフ決済システムの導入		【製造業	】自動絵付け機の導入
導入前	チェックアウト時にフロントが込み合って いた	導入前	陶器の絵付けを手作業で行っていた
導入後	孝フロントの混雑が解消した 孝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	導入後	✓ 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

✓縫い直し後の検品作業の手間が減った

【建設業】フォークリフトの導入		【医療・	福祉業】リフト付き特殊車両の導入
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	導入前	車椅子対応ができる車両が不足していた
導入後	■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	導入後	▼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		【建設業】顧客管理情報のシステム化	
導入前	清算機能のみを有するレジを使用していた	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	オセールなどの割引の際、毎回、手入力する必要が無くなり、清算ミスも減少したオ顧客のレジ待ち時間が短縮した	導入後	✓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

< 賃金引き上げに向けた無料相談窓口> 環境・均等室 ぎふ働き方改革推進支援センター ・13 岐阜市神田町6-12

▲省力化により、時間外労働が減った

3058-245-1550 **3**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	

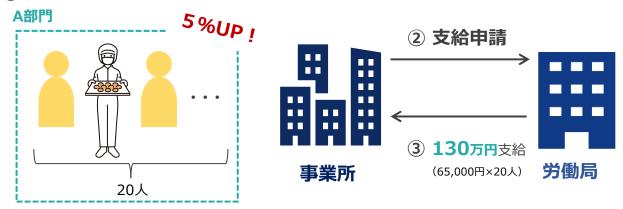
1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人

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)







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○条(賃金) 契約社員およびパートタイマーの賃金を○○のとおり定める・・・
賃金規定	例:第○条(賃金)賃金は、基本給、時間外手当、通勤手当とする。 第○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、○級:○○円、○級:○○円とする
賃金一覧表	例:【等級別】1級:○○○円、2級:○○○円、3級:○○○円 【個人別】○○さん:○○○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-買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)

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

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



賃金引き上げに向けた取り組み事例の紹介



地域・業種・職種ごとの平均的な賃金検索機能



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 🥒



CASE1

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 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。

企業プロフィール

- COMPANY PROFILE \ ●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)



CASE2

岡谷熱処理工業株式会社

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 み、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。

COMPANY PROFILE \

- ●本社所在地:長野県岡谷市
- 企業プロフィール / ・従業員数:34名(2022年12月現在)





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

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!





年収の壁対策として キャリアアップ助成金 労働者1人につき最大50万円助成します!

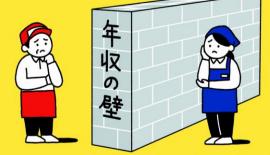
労働者にとって、

- ・「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.htm

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!

〇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

(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。

(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	_	
3時間以上 4時間未満	5%以上	20 = 11
2時間以上 3時間未満	10%以上	30万円
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。
- ※ (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。)
- ※ 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。

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。

- 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-

(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。

- 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。
- 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八 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 働き方改革推進支援センター 無料相談窓口 検索
 - 「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)

厚生労働省公式HP (土日・祝日・年末年始(12/29~1/3)はご利用いただけません。)

受付時間 平日 8:30~18:15

00 0120-030-045

育児休業や短時間勤務の利用期間中の 業務代替を支援します

~両立支援等助成金に「育休中等業務代替支援コース」を新設~

「両立支援等助成金」は、仕事と育児を両立しやすい職場環境整備に取り組む事業主を支援する制度です。2024(令和6)年1月より「育休中等業務代替支援コース」を新設し、育児休業や育児のための短時間勤務制度がより利用しやすくなるよう、業務を代替する体制の整備への支援を拡充しました。

このリーフレットの内容は、2024年1月1日以降に、育児休業(産後休業から引き続き 休業する場合は、産後休業)または育児のための短時間勤務制度の利用を開始した場合に 適用されます。

代替する労働者に支給した手当の額に応じて、助成金の支給額が増額されます。

(主な支給要件)

- 1. 代替業務の見直し・効率化
- 2. 手当制度等を就業規則等に規定
- 7日以上の育児休業取得
- 4. 業務代替者への手当等の支給

以下①②の合計額を支給 (最大125万円)

①業務体制整備経費:5万円

(育休1か月未満の場合は2万円)

②**手当**支給総額の**3/4**(※1)

(上限10万円/月、12か月まで)

※1 プラチナくるみん認定事業主は4/5に割増されます。

新設

②短時間勤務中の業務を代替する周囲の労働者に手当を支給した場合

育児のための短時間勤務制度利用中の労働者の業務代替への手当支給について、新たに助成金の対象となりました。

(主な支給要件)

- 1. 代替業務の見直し・効率化
- 2. 手当制度等を就業規則等に規定
- 3. **1か月以上の短時間勤務**利用
- 4. 業務代替者への手当等の支給

以下①②の合計額を支給 (最大110万円)

- ①業務体制整備経費:2万円
- ②手当支給総額の3/4

(上限3万円/月、子が3歳になるまで)

拡充 ③育児休業取得者の代替要員を新規雇用(派遣受入含む)で確保した場合

代替要員が業務を代替した期間に応じて、助成金の支給額が増額されます。

(主な支給要件)

- 1. 代替要員を新規雇用または 派遣で確保
- 2. **7日以上の育児休業**取得
- 3. 代替要員が業務を代替

代替期間に応じた額を支給(※2)

最短:7日以上14日未満 9万円 最長:6か月以上 67.5万円

※2 プラチナくるみん認定事業主は助成額が加算されます。7日以上14日未満:11万円、6か月以上:82.5万円など

A. 有期雇用労働者加算

- ①~③の助成金の対象の育児休業取得者や短時間勤務制度の利用者が 有期雇用労働者の場合に、支給額が10万円加算されます。
- ※業務代替期間が1か月以上の場合に限ります。
- B. 育児休業等に関する情報公表加算

自社の育児休業取得状況等に関する情報を指定のサイト上で公表した 場合、**支給額が2万円加算**されます。

※最初の1回に限り対象となります。

注意事項

- ▶ 助成金の対象となるのは中小企業事業主のみです。
 - ※中小企業の範囲は、下記の表を参照してください。
- ▶ 支給人数・年数の上限は、 ①~③の助成金を全てあわせて
 - ・育児休業取得者と制度利用者の合計で1年度10人まで
 - ・初回の対象者が出てから5年間 となります。
- ▶ 同一労働者の同一の子に係る育児休業については、①と③の助成金は いずれか一方かつ1回のみ対象となります。また、同一の子に係る短 時間勤務も、2の助成金は1回のみ利用可能です(ただし、支給申請は1年 ごとに行います)。
- ▶ ①③の助成金は、同一の育児休業について、
 - ・出生時両立支援コース(第1種)
 - ※男性の育児休業(子の出生後8週間以内、連続5日以上)が対象
 - 育児休業等支援コース(育休取得時、職場復帰時)
 - ※男女の育児休業(連続3か月以上)が対象

のいずれか一方と併用可能です。

中小企業の範囲 > 主たる事業ごとに、以下に該当する場合に中小企業と扱われます。

小売業 (飲食業含む)	資本額または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が50人以下
サービス業	資本額または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
卸売業	資本額または出資額が1億円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下
その他	資本額または出資額が3億円以下、または常時雇用する労働者数が300人以下

- ◎支給申請書や記載例は、厚生労働省HPからダウンロードできます。
- ◎その他詳しい支給の要件や手続等については、厚生労働省HPをご参照いた だくか、会社所在地を管轄する都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へお 問い合わせください。 検索

面立支援等助成金 厚生労働省