



「もっと知りたい!」 「相談したい!」そんなときは?



業務改善 助成金に についてもっと 知りたい!

最低賃金の引上げに向け
た中小企業・小規模事業
者の生産性向上等のた
めの取組を支援します。

●検索エンジンから「業務改善助成金」で検索

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/03.html

キャリアアップ 助成金に についてもっと 知りたい!

非正規雇用の労働者の
企業内でのキャリアアッ
プを促進するため、これ
らの取組を支援します。

●検索エンジンから「キャリアアップ助成金」で検索

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyouunushi/career.html

経営課題と 労務管理に ついて 相談したい!

賃金の引上げにおけるさまざまな経営、労務管理の問題解決を支援するため、ワ
ン・ストップ無料相談窓口(最低賃金総合相談支援センター)を整備しています。

●検索エンジンから「最低賃金 無料相談」で検索

http://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/zigyonushi/shienjigyou/01.html

中小企業を 支援する 情報提供サイト 「ミラサポ」

中小企業庁委託事業として、公的機関の支援情報・支援施策(補助金・助成金な
ど)の情報提供や、経営の悩みに対する先輩経営者や専門家との情報交換の場
を提供する、中小企業・小規模事業者の未来を支援するサイトです。

●検索エンジンから「ミラサポ」で検索

<https://www.mirasapo.jp/>

関連官公庁
ホームページ

厚生労働省 <http://www.mhlw.go.jp/>
中小企業庁 <http://www.chusho.meti.go.jp/>

活気あふれる
明るい職場へ

事業場内の

最低賃金を引き上げよう!

助成金を活用した
会社の生産性向上について



要件を満たし、事業場内最低賃金を
引き上げるにより、活用できる助成金があります。
会社の生産性向上のために、
あなたの会社をサポートする助成金を活用しましょう。

1. 最低賃金の現状を理解しよう

- ・最低賃金の現状は?
- ・なぜ、最低賃金を引き上げることが必要なの?

2. 業務改善助成金とは?

- ・「業務改善助成金」とは?(概要)
- ・誰がもらえるの?(支給対象者)
- ・どうしたらもらえるの?(主な支給要件)

3. もっと知りたい!『業務改善助成金』について

- ・具体的な助成額などは?
- ・申請手続きは?

4. キャリアアップ助成金とは?

- ・キャリアアップ助成金の概要が知りたい。

5. 業務改善助成金の具体的な活用事例って?

- ・他の会社はどうしてる?具体的な活用事例は?

「もっと知りたい!」「相談したい!」そんなときは?



1. 最低賃金の現状を理解しよう

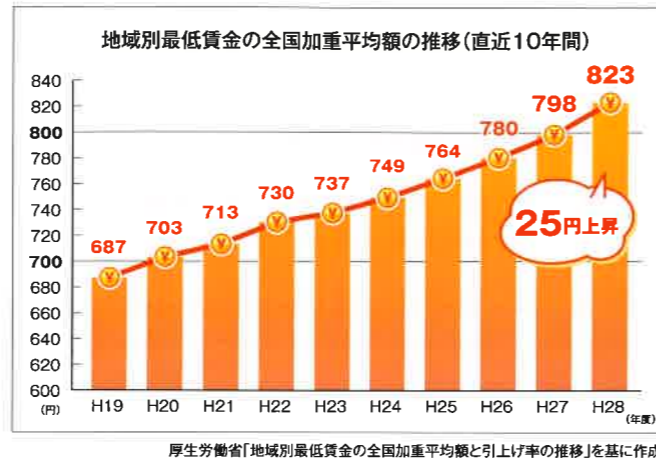
「最低賃金」とは、最低賃金法に基づき、国が賃金の最低額を定めたものです。最低賃金には、地域別最低賃金と特定最低賃金の2種類があり、その両方が同時に適用される場合には、使用者は高い方の最低賃金額以上の賃金を支払わなければなりません。

Q 最低賃金の現状は？

最低賃金は右肩上がりです。上昇を続けています。

平成28年10月1日から順次、すべての都道府県で改定地域別最低賃金額が発効され、改定額の全国加重平均は823円となり、平成27年度から25円の上昇となりました。

これは、比較可能な平成14年度以降で、最大の上げ幅となります。



Q なぜ、最低賃金を引き上げることが必要なの？

最低賃金の引上げは、中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善等とともに、全ての所得層での賃金上昇と企業収益向上の好循環の持続・拡大につながることを期待されます。

最低賃金については、「ニッポン一億総活躍プラン」(平成28年6月2日閣議決定)において、「年率3%程度を目途として、名目GDP成長率にも配慮しつつ引き上げていく。これにより、全国加重平均が1,000円となることを目指す。このような最低賃金の引上げに向けて、中小企業、小規模事業者の生産性向上等のための支援や取引条件の改善を図る。」と示されています。

厚生労働省では、最低賃金の引上げに向けて、中小企業・小規模事業者に対するさまざまな支援策を実施しています。



最低賃金引上げに向けた生産性向上を国が支援します！

2. 業務改善助成金とは？

業務改善助成金は、「ニッポン一億総活躍プラン」、「経済財政運営と改革の基本方針2016」及び「日本再興戦略2016」(いずれも平成28年6月2日閣議決定)に記載されている、最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者の生産性向上等のための支援の一環として実施しています。

Q 「業務改善助成金」とは？(概要)

生産性向上のための設備投資などにかかる費用の一部を助成します。

中小企業・小規模事業者の生産性向上を支援し、事業場内で最も低い賃金(事業場内最低賃金)の引上げを図るための制度です。生産性向上のための設備投資などを行い、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成します。

Q 誰がもらえるの？(支給対象者)

全国47都道府県に事業場を設置しており、事業場内最低賃金が1,000円未満の中小企業・小規模事業者が対象となります。

- 業種に応じて、
 - 「資本金の額又は出資の総額」、
 - 「常時使用する企業全体の労働者数」
 のいずれかの要件を満たすことが必要です。
- 引き上げる賃金額により、支給対象者が異なりますのでご注意ください。

業種	①資本金の額又は出資の総額	②常時使用する企業全体の労働者数
一般産業(下記以外)	3億円以下の法人	300人以下
卸売業	1億円以下の法人	100人以下
サービス業	5,000万円以下の法人	100人以下
小売業	5,000万円以下の法人	50人以下

Q どうしたらもらえるの？(主な支給要件)

1 事業実施計画を策定すること

- 賃金引上げ計画
事業場内最低賃金を一定額以上引き上げる計画。(就業規則等に規定)
- 業務改善計画
生産性向上のための設備投資などの計画。

2 (1)引上げ後の賃金額を支払うこと

引上げ後の賃金額が、事業場内最低賃金になることが必要です。

(2)生産性向上に資する機器・設備などを導入することにより業務改善を行い、その費用を支払うこと

- ア 単なる経費削減のための経費
- イ 職場環境を改善するための経費
- ウ 社会通念上当然に必要となる経費 は除きます。

3 解雇、賃金引下げ等の不交付事由がないこと など

※その他、申請に当たって必要な書類があります。

生産性向上を支援する、業務改善助成金が大幅拡充されました！

3. もっと知りたい!『業務改善助成金』について

Q 具体的な助成額などは?

申請コースごとに定める引上げ額以上、事業場内最低賃金を引き上げた場合、生産性向上のための設備投資などにかかった費用に助成率を乗じて算出した額を助成します(1,000円未満端数切り捨て)。なお、申請コースごとに、助成対象事業場、引上げ額、助成率、助成の上限額が定められていますので、ご注意ください。

申請コース区分	助成対象事業場	引上げ額	助成率	助成の上限額
現行コース	事業場内最低賃金が1,000円未満の事業場	60円以上	1/2 (常時使用する労働者数が企業全体で30人以下の事業場は3/4)	100万円
	事業場内最低賃金が750円未満の事業場	30円以上		50万円
引上げ額選択コース	事業場内最低賃金が800円未満の事業場	40円以上	7/10※1 (常時使用する労働者数が企業全体で30人以下の事業場は3/4※1) ※1 生産性要件を満たした場合には3/4(4/5)	70万円
	事業場内最低賃金が800円以上1,000円未満の事業場	90円以上		150万円
		120円以上		200万円

- 「人材育成・教育訓練費」「経営コンサルティング経費」も助成対象となります。
 - 過去に業務改善助成金を受給したことのある事業場であっても、助成対象となります。
- ★引上げ額選択コースについて、助成率が加算になる「生産性要件」とは、支給申請時の直近の決算書類に基づく生産性指標と、その3年前の決算書類に基づく生産性指標を比較して伸び率が6%を超えている場合をいいます。

Q 申請手続きは?

申請から支給されるまでの事務手続は下図のとおりです。
申請先は、事業場が所在する地域の都道府県労働局雇用環境・均等部(室)となります。



※2 助成金を受給した事業主は、労働局長に対し支給後の解雇、賃金等の状況を報告するため状況報告を提出してください。この報告を行わない、または虚偽の報告を行った場合は、交付決定を取り消し、支給した助成金を回収する場合があります。

4. キャリアアップ助成金とは?

Q キャリアアップ助成金の概要を知りたい。

キャリアアップ助成金は、有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、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の助成制度です。

助成内容	助成額()は中小企業以外の額																
1 正社員化コース 有期契約労働者等を ・正規雇用労働者・ ・多様な正社員等に転換 または ・直接雇用した場合	1 有期→正規: 1人当たり 60万円(45万円) 2 有期→無期: 1人当たり 30万円(22.5万円) 3 無期→正規: 1人当たり 30万円(22.5万円) 4 有期→多様な正社員(勤務地・職務限定、短時間正社員): 1人当たり 40万円(30万円) 5 無期→多様な正社員: 1人当たり 10万円(7.5万円) 6 多様な正社員→正規: 1人当たり 20万円(15万円) ※派遣労働者を派遣先で正規雇用等として直接雇用する場合 1 1人当たり30万円(中小企業以外も同額)加算 2 1人当たり15万円(中小企業以外も同額)加算 ※母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合、若者雇用促進法に基づく認定事業主が35歳未満の者を転換等した場合 1 1人当たり10万円(中小企業以外も同額)加算 2 ~ 5 5万円(中小企業以外も同額)加算 ※勤務地・職務限定正社員制度を新たに規定した場合 1 5 1事業所当たり10万円(7.5万円)加算																
2 人材育成コース 有期契約労働者等に ・一般職業訓練(Off-JT) ・有期実習型訓練 (「ジョブ・カード」を活用したOff-JT+OJT) ・中長期的キャリア形成訓練 (専門的・実践的な教育訓練)(Off-JT) を行った場合	Off-JT 1人当たり 賃金助成: 1時間当たり800円(500円) 経費助成: 一般職業訓練、有期実習型訓練: 最大30万円(20万円) 中長期的キャリア形成訓練 (有期実習型訓練後に正規雇用等に転換された場合): 最大50万円(30万円) ※実費を限度 OJT 1人当たり 実施助成: 1時間当たり800円(700円)																
3 処遇改善コース 有期契約労働者等に次のいずれかの取組を行った場合 1 全て又は一部の賃金規定等(基本給)を増額改定させた場合 2 正規雇用労働者との共通の処遇制度を導入・適用した場合 3 短時間労働者の週所定労働時間を延長し、社会保険を適用した場合	1 賃金規定等改定 ・全ての賃金規定等を2%以上増額改定: <table border="1"> <tr> <td>対象労働者数</td> <td>1~3人: 10万円(7.5万円)</td> <td>4~6人: 20万円(15万円)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>7~10人: 30万円(20万円)</td> <td>11~100人: 3万円(2万円) ×人数</td> </tr> </table> ・雇用形態別、職種別等の賃金規定等を2%以上増額改定: <table border="1"> <tr> <td>対象労働者数</td> <td>1~3人: 5万円(3.5万円)</td> <td>4~6人: 10万円(7.5万円)</td> </tr> <tr> <td></td> <td>7~10人: 15万円(10万円)</td> <td>11~100人: 1.5万円(1万円) ×人数</td> </tr> </table> ※中小企業において3%以上増額した場合、 ・全ての賃金規定等改定: 1人当たり14,250円 [18,000円]加算 ・雇用形態別、職種別等の賃金規定等改定: 1人当たり7,600円 [9,600円]加算 □は生産性の向上が認められる場合の額 ※「職務評価」の手法の活用により実施した場合、1事業所当たり20万円(15万円)加算 2 共通処遇推進制度 ・法定外の健康診断制度を新たに規定し4人以上実施: 1事業所当たり 40万円(30万円) ・共通の賃金規定等の導入・適用: 1事業所当たり 60万円(45万円) 3 短時間労働者の労働時間延長 ・短時間労働者の週所定労働時間を5時間以上延長し、新たに社会保険に適用した場合: 1人当たり 20万円(15万円) ・上記「1 賃金規定等改定」と併せて労働者の手取り収入が減少しないように週所定労働時間を延長し、新たに社会保険に適用した場合: <table border="1"> <tr> <td>1時間以上2時間未満: 4万円(3万円)</td> <td>2時間以上3時間未満: 8万円(6万円)</td> </tr> <tr> <td>3時間以上4時間未満: 12万円(9万円)</td> <td>4時間以上5時間未満: 16万円(12万円)</td> </tr> </table>	対象労働者数	1~3人: 10万円(7.5万円)	4~6人: 20万円(15万円)		7~10人: 30万円(20万円)	11~100人: 3万円(2万円) ×人数	対象労働者数	1~3人: 5万円(3.5万円)	4~6人: 10万円(7.5万円)		7~10人: 15万円(10万円)	11~100人: 1.5万円(1万円) ×人数	1時間以上2時間未満: 4万円(3万円)	2時間以上3時間未満: 8万円(6万円)	3時間以上4時間未満: 12万円(9万円)	4時間以上5時間未満: 16万円(12万円)
対象労働者数	1~3人: 10万円(7.5万円)	4~6人: 20万円(15万円)															
	7~10人: 30万円(20万円)	11~100人: 3万円(2万円) ×人数															
対象労働者数	1~3人: 5万円(3.5万円)	4~6人: 10万円(7.5万円)															
	7~10人: 15万円(10万円)	11~100人: 1.5万円(1万円) ×人数															
1時間以上2時間未満: 4万円(3万円)	2時間以上3時間未満: 8万円(6万円)																
3時間以上4時間未満: 12万円(9万円)	4時間以上5時間未満: 16万円(12万円)																

業務改善助成金以外にも、賃金引上げを支援する助成金があります!

詳細なパンフレットは、厚生労働省ホームページに掲載しておりますのでご確認ください!

5. 業務改善助成金の具体的な活用事例って?

Q 他のお社はどうしてる? 具体的な活用事例は?

助成金に関するだけでなく、生産性向上のための支援について、情報提供や相談の窓口が用意されています。

事例
1

POSレジシステムの導入による売上分析の向上

所在地 福岡県 従業員数 10~19人 事業の種類 食料品小売業

取扱商品は300種類に上りますが、その販売管理はこれまで紙ベースで行っていたため、顧客の購買動向をつかむことが困難でした。そこで、販売実績から売れ筋商品の動向を分析するために、助成金を活用してPOSレジシステムを導入しました。



導入効果

蓄積したデータや従業員からのアイデアなど、様々な情報を活用して商品の開発を検討する

- 生産性向上による最低賃金の引上げ
- 今後はデータに基づく提案型の商品開発を行うことで、売上げ増大を図る

助成金活用のポイント

POSレジシステム導入により、データの把握や管理をより早く正確に行い、商品開発という攻めの活動にシフトした。



事例
3

顧客・在庫・帳票管理システムの導入による業務効率化

所在地 山形県 従業員数 1~4人 事業の種類 中古車販売・整備業

顧客管理や在庫管理を表計算ソフトで行っていましたが、複雑な販売・経営管理に対応できず、入力ミスや漏れも発生していました。そこで、助成金を活用して顧客管理・在庫管理・帳票作成などを一元的に行うことができるシステムを導入しました。



導入効果

事務処理の時間が短縮できたことで、販売や顧客フォローに注力することが可能となり顧客満足度が上昇

- 作業時間の削減によって生産性が向上し、1人の従業員の時間給(最低賃金)を60円引き上げた

助成金活用のポイント

システムを導入することでデータの把握や管理をより早く正確に行い、収益確保のための販売活動に注力できる体制を構築した。



事例
2

注入機材の改良による生産量の大幅アップ

所在地 岡山県 従業員数 10~19人 事業の種類 化粧品卸売業

化粧品サンプルの製造を行っていますが、作業工程の中には手作業によるものが多くありました。商品に対する需要が増える中、作業をより早く正確、かつ安全に行うために、助成金を活用して注入機材を改良しました。



導入効果

機械化によって生産量が大幅にアップしたことにより、作業ラインを見直した

- 生産性向上による最低賃金の引上げ
- 採算性の向上があったため、全従業員の昇給を実施

助成金活用のポイント

手作業を機械化することで生産量が大幅に増大し、売上が拡大した。



事例
4

専門家の業務フロー見直しによる顧客回転率の向上

所在地 滋賀県 従業員数 5~9人 事業の種類 飲食業

接客の業務フロー(オペレーションマニュアル)がないために接客の質の均一化ができておらず、質の高い接客が維持できていませんでした。また、店長が新人教育に充てる時間が長期化していました。そこで、助成金を活用して専門家に業務フローの見直しを依頼して実施しました。



導入効果

マニュアル化によって質及び業務効率が上がり顧客回転率が増加、店長の負担軽減によってマネジメントに注力できる体制を構築

- 業務効率の改善によって生産性が向上し、2人の従業員の時間給(最低賃金)を40円引き上げた。さらに、収益性が向上し、正社員の昇給を実施した

助成金活用のポイント

専門家のコンサルティングを受けることで、すべての従業員が一定水準以上の接客を行うことが可能となった。

