

賃金

様々な業種の
賃上げ事例をご紹介します

引上げ

取組事例集 (第2版)

山口の「働く」をぶち応援！



令和8年3月11日
厚生労働省山口労働局

あなたの会社の賃金引上げにご活用ください！

このたび山口労働局では、「賃金引上げ取組事例集（第2版）」を作成いたしました。
本事例集は、令和6年度に作成した第1版（23事例）に続き新たに9つの事例を取り上げ、多くの事業者の皆さまに参考としていただけるよう内容を充実させたものです。

現在、企業を取り巻く環境は依然として厳しく、人手不足の深刻化、物価やエネルギー価格の上昇など、さまざまな課題が重なっています。

その中で、「従業員の確保・定着」「生産性向上」「魅力ある職場づくり」は、多くの企業に共通する重要なテーマとなっています。

こうした課題に向き合いながら、県内企業では、補助金の活用やデジタル化による業務効率化、企業価値向上による価格転嫁の実現、従業員の評価制度と賃金制度の連動など、それぞれの実情に即した実践的な工夫が進められています。

本事例集が、働き方の見直しや生産性向上といった具体的な改善を進める際の参考となり、賃金引上げに向けた事業者の皆さまの取組を後押しするものとなれば幸いです。

山口労働局長 鈴木 輝美

CONTENTS



様々な企業の賃金引上げ事例をご紹介します

神生産業株式会社〔輸送用機械器具製造業〕	3
嶋田工業株式会社〔総合建設業・商事事業・運輸事業〕	4
吉本運輸株式会社〔運送業、建設業〕	5
株式会社ミヤハラ〔精密機械部品・治工具の製作、半導体・電装品製造装置等の設備メンテナンス〕	6
富士高圧フレキシブルホース株式会社〔各種高低圧ホースや継手、パイプなどの配管部品の製造、販売〕	7
株式会社ミヤベ〔建設業〕	8
錦町農産加工株式会社〔こんにゃく製品、ナチュラルミネラルウォーターの製造・販売、道の駅の経営〕	9
大楽電機株式会社〔電気機械器具製造業〕	10
萩本陣株式会社〔旅館業〕	11



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	12
--------------------	----



賃金引上げに関する中小企業向けの支援策

業務改善助成金ほか	13
賃上げを後押しする施策／各種相談先	14



最低賃金制度のマスコット
チェックマン



「チャレンジ報酬制度」の導入、取引先企業との信頼関係構築により、賃金引上げを実現

同社は、大手自転車部品製造メーカー組立部門の協力会社として昭和63年に設立。人財を第一に考え、地域のすべての人が活躍できる仕事を提供することを理念として、高品質、高付加価値の作業を社員一人ひとりが考え、価値ある製品の提供、厳格な品質管理を目指している。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役／矢富士士
- 本社所在地／山口県下関市
- 従業員数／160名
- 創業／1988年
- 資本金／1,000万円
- 事業内容／輸送用機械器具製造業



同社の賃金引上げに対するメッセージ

今後も従業員の生活を支えるため、全員を対象とした賃金引上げを実施していく予定である。

業務特性上、柔軟な働き方のニーズもあるため、処遇改善・育成・正社員転換の選択肢を整備し、長く働ける環境づくりに取り組んでいる。



全従業員を対象に賃金引上げを実施

同社では在籍している従業員に安心して継続勤務してもらうことが極めて重要と捉え、基本給の引上げを毎年実施。令和7年度ではベースアップに手当・等級の見直し等を組み合わせ、従業員全体の平均上昇率は7.7%。賃上げは、各自の主体性の向上、定着率の改善、応募者の増加等につながったが、あくまでも賃上げが目的ではなく、良い循環の起点と捉える。

「チャレンジ報酬」制度でモチベーションアップ

また、賃上げの特徴として「ベースアップ」と「挑戦・技能に報いる仕組み」の両立を掲げる。「改善・挑戦」を制度として給与等の待遇面に反映させるもので、そのひとつに「チャレンジ報酬」制度がある。5つのカテゴリの中から「改善提案」を策定し、一定期間取り組み、成果が確認できれば報酬に反映する制度である。対象者は原則希望者全員であり、現在1名ではあるが当該制度の適用を受けて賃上げを実現している。

取引先企業との丁寧な交渉による価格転嫁

同社では、賃上げ原資確保の一つとして取引先との価格転嫁にも取り組む。その際の基本姿勢としては「お願い」ではなく、根拠とメリットをセットで提示することだという。データ化による透明性、改善計画の提示、急な要求を避ける事前共有等、これらにより結果として、「賃上げ＝企業努力の裏付けがある」との理解に繋がり、取引先との合意形成が進むこととなった。

快適な職場環境作りを目指す

同社の従業員は7割が女性であり、従業員の意見を取り入れた快適な職場環境作りに力点を置く。おしゃれな休憩室、フラワーアレンジメント教室の開催、技能実習生には地域イベントへの参加、従業員の誕生日には温泉やエステの無料券贈呈等を実施し、好評を得ている。

手当の増額と職場の環境整備の相乗効果がもたらす企業と人との好循環

同社は、昭和30年の創業以来、100年余の間「豊かな暮らしと住みよい未来を拓く」をポリシーとし、「建設」「商事」「運輸」の3事業を柱として、地域社会の発展に貢献している。これからも、これまで培ってきた技術と信頼を糧に、社会の発展と人々の幸福の実現に向け、人材の価値を最大限に高め、技術力の更なる向上とお客様の信頼獲得に引き続き務めていく。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役／松倉晋一
- 本社所在地／山口県山陽小野田市
- 従業員数／110名
- 創業／1955年
- 資本金／8,000万円
- 事業内容／総合建設業・商事事業・運輸事業



同社が施工した山口東京理科大学



同社の賃金引上げに対するメッセージ

賃金引上げは、優秀な人材確保に必要であるとともに、社員一人一人の成長を促し、会社の発展につながることから、今後も、社員が誇りと自覚をもって、安心して働けるよう「人への投資」を続けていきたい。



新たな人材確保へ向け、若年層社員への配分を重視した賃金引上げ

会社の将来を担う人材の確保・育成のため、若年層を重視した配分の賃金引上げを実施し、35歳以下で平均8.5%の引上げ、初任給額を高校卒業で1万円、大学卒業で2万円の引上げを行った。

その結果、若年層社員の業務に対する意識や積極的な取組が高まったことに加え、求人応募者の増加につながるなど、優秀な人材確保への環境整備が図られた。

さらに、若年層以外の社員も含め、全社員を対象に、就労意欲の更なる向上と能力の適正評価を目的として「資格手当」の大幅な増額を実施した。

「資格手当」の大幅な増額が、社員の能力と専門性を高める相乗効果を生みだす

従来、社員の資格取得に対し、「資格手当」を支給していたものの、複数の資格を取得しても支給される手当額の上限が3万円と定められていたため、積極的な資格取得に結びつかなかった。社内に資格が増えることが、会社と社員にとってもプラスになるため、資格ごとの支給金額を上げるとともに、対象となる資格の拡充を図り、上限金額を10万円に大幅に引き上げた。

その結果、社員が積極的に資格取得に取り組むことで、専門的知識を業務に活かすことができ、社員自らのスキルアップが図られるとともに、技術者の増員が図られ、工事の受注量が増加するなど会社の業績アップにつながった。

「人への投資」で社員が安心して働ける会社へ

「人への投資」を企業理念として、「資格手当」の増額を含めた賃金引上げに加え、完全週休二日制の導入、近隣への居住希望の社員に対して、住宅借り上げ費用の助成を行うなど、今後も引き続き、社員が安心して働ける職場の環境整備を図っていくこととしている。

「賃上げ」・「安全」につながる投資 慣行を打破し、生産性向上と労働環境改善

同社は液体・化成品・重量物の運送・運搬・据付などの事業を通して顧客のニーズに合わせたサービスを展開している。また、「安全は全てに優先する」との考えから、安全運転・安全作業にも取り組み、地域から愛される「魅力ある企業」を目指している。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／村上芳男
- 本社所在地／山口県周南市
- 従業員数（企業全体）／37名
- 創業／1945年
- 資本金／2,380万円
- 事業内容／運送業、建設業



左右の○には無事故・無災害の願いも込められている。



工事部門の移動式クレーン（上）、物流部門のタンクローリー（下）。このほかにも様々な車種・設備を揃え、物流にも工事にも対応している。



同社の賃金引上げに対するメッセージ

これまで積み上げてきた安全と品質の実績を基礎に、これからも「楽しく、働きやすい、安心して働ける職場づくり」の一環として、賃金引上げに取り組んでいきたい。

持続的な「賃上げ」を幅広く

同社では、経営者のリーダーシップのもとチェンジ&チャレンジをスローガンに、強みを生かし効率化を図るための中期計画を策定し、労働生産性の向上と労働環境の改善に取り組んできた。賃金については、労働者の生活支援や人材の確保と定着の観点から、年に1回、労使協議を行い、引上げを実施している。

令和7年4月には正社員の基本給を1.2%（定期昇給及びベースアップ）、パートタイマーの時給を最大80円、クレーンオペレーター手当を月額1,000円引き上げたほか、退職金や賞与額についても増額している。

特に正社員の基本給については、近年、定期昇給額を段階的に増額しており、パートタイマーについても山口県最低賃金を大きく上回る最低時給を設定している。

人・モノへのバランスのとれた投資が生む利益

工事部門では、クレーンの増車と合わせてオペレーターの育成にも注力しており、資格取得費用の全額負担や所定労働時間中の技能習得支援などに取り組むことで内部からも登用。クレーンと同数のオペレーター人数を確保したことにより、繁忙期の受注量を最大限確保でき、経営の安定に大きく貢献している。

慣行を打破し、効率化図る

物流部門では、特定の荷のみを運ぶ「一人一車」の慣行を廃止し、スキルアップに取り組むことですべてのドライバーが主担当以外の荷も運べるよう体制を整備。業務量の平準化が大幅に進み、時間外労働削減につながっている。

当初、ドライバーからは労働時間の短縮による手取りの減少を懸念する声も上がっていたが、並行して「賃上げ」を実施したことで労使協議の場でも納得を得られている。

また、これまで築いた信頼関係を基礎に、価格転嫁について取引先へ積極的に働きかけることで継続的な運賃の改善を実現させている。

「賃上げ」にも「安全」にもつなげていく

タンクローリーにはドライバーの顔認証、免許証の携帯点検、アルコールチェック、デジタルタコグラフなどの機能を搭載したドライブレコーダーシステムを導入。運転日誌が自動作成されるなどドライバーの負担軽減、労働時間の短縮につながっており、さらには管理部門の業務にも役立っている。

また、同社が第一とする「安全面」でも大きな効果を生み取り組みとなっており、経営者も大きな手応えを感じている。

「見える化」で生産性・品質・組織力強化 エネルギーコストの大幅削減に成功

同社は電子部品製造装置、各種自動化・省力化機械、半導体製造装置の設計・製作・組立まで一貫したもののづくりを行う会社。経済産業大臣から地域経済の中心的な担い手となる「地域未来牽引企業」に選定されており、地域社会への貢献のため誇りをもって取り組んでいる。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役／松原忠彦
- 本社所在地／山口県周南市
- 従業員数（企業全体）／60名
- 創業／1975年
- 資本金／1,200万円
- 事業内容／精密機械部品の製作、治工具製作、半導体・電装品製造装置等の設備メンテナンス



水平線から登る朝日に照らされた人をモチーフに社名の頭文字mをデザイン化したもの。mの文字は社員同士助けあい、切磋琢磨することで企業が向上していく企業理念を表している。



製品（半導体向けアルミ製品、食品充填用部品、手術用医療器具）の一部（上）、機械加工の様子（下）



同社の賃金引上げに対するメッセージ

賃金引上げに向けてまず大切なことは、社員に会社のことを知ってもらうこと。これからも社員・役員が一丸となって全員が助け合い、共通の目標に向かって取り組み続ける会社でありたい。

有望な人材確保へ、持続的な賃金引上げ

同社の経営理念は「社業の繁栄と成長を通じて地域社会へ貢献し、社員の豊かさを築く」である。この実現には、ものづくりに興味のある有望な人材を安定的に確保し続けることが不可欠であり、時間外労働の削減をはじめとした労働環境の改善が課題となっていた。

そのような中、後述の取組を経て令和2年以降、毎月1.6%～3.5%の昇給を実施。賞与についても業績と賃金の連動性を高め、引上げにつながっている。また、パート・アルバイトについても同時期に全員の「賃上げ」を実施した。

「見える化」で生産性・品質・組織力を強化

同社の強みである設計から製造、組立までの一貫製造は、その特性上、工程間の情報共有が不可欠となる。そこで社内コミュニケーションアプリを活用することにより、従業員間及び工程間の情報共有を効率化。生産性や品質の向上に大きく貢献しており、費用対効果の高い取組の一つとなっている。

また、役員の日々の行動予定についても社員全員に共有して「見える化」することにより、異なる立場同士の相互理解と信頼関係を醸成。さらに従来は上層部のみ把握していた売上・原価・外注費・材料費等の決算状況を社員に開示。こうした自社の徹底的な「見える化」の取組が組織の一体感を高め、働く上でのモチベーションや共通意識を形成している。

補助金を活用してエネルギーコストを大幅削減

県の補助金を活用しつつ、全館の空調設備や工場で用いるエア配管の更新、太陽光発電装置の設置、ハイブリッド車やLEDの導入等を実施。電気料金は経営上大きな負担となっていたが、これにより二酸化炭素の排出抑制とともに使用電力の大幅削減とコストダウンを実現した。

労働環境を大幅改善し、未来を牽引する人材を確保

働き方に対する意識改革や業務効率化により、以前は月80時間近くを記録することもあった時間外労働は一人当たり月19.6時間まで大幅に減少。手取りの減少を懸念する声もあったが、生産性向上がもたらした業績が基本給や賞与のアップに還元されたことで社員の理解を得られている。

また、労働環境改善に取り組み続けた結果、直近5年間で新入社員8名の採用に至っている。

このほか同社では、厚生労働省の「人材開発支援助成金」を活用して組織のキーになる課長に外部の管理者教育を実施するなど、現場から会社を動かすことのできる人材育成に積極的に取り組んでいる。

技術力活かす顧客サービスで価格転嫁を実現 積極的な健康管理で経営基盤を強化

同社は、工場や建設機械に使用される各種高低圧ホースや継手、パイプなどの配管部品を製造、販売する会社。「まず健康、企業は人なり」をベースに安全と品質を追求し、同社の製品でお客様はもちろん、従業員やその家族まで健康で幸せになれる会社を目指している。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役／藤井康司
- 本社所在地／山口県光市
- 従業員数（企業全体）／148名
- 創業／1947年
- 資本金／4,800万円
- 事業内容／各種高低圧ホースや継手、パイプなどの配管部品の製造、販売



同社の賃金引上げに対するメッセージ

今後適切な人事・給与施策を講じて従業員の能力開発や働きやすい職場づくりに注力していくとともに、業務効率化や価格転嫁などに引き続き取り組み、継続的な「賃上げ」を目指していきたい。

深刻な人手不足で人材確保のため「賃上げ」

同社では近年の物価上昇に対する従業員の生活防衛や、深刻な人手不足の中で優秀な人材の確保・定着を図る観点などから、ここ数年継続的に基本給の6%アップを実施。後述の取組と合わせることで、優秀な新卒社員の採用や良好な離職率の水準を達成している。

目標や会社の状況を共有し結束強める

従業員の生産性の向上などを目的に、部門ごとに目標を定め、その達成状況を賃金や昇格に反映させる人事制度を導入。期待する仕事ぶりや成果を明確化した。また、管理職が対象の会議で賃金体系の変更やその背景などについて説明し、管理職から各従業員に共有することで、社内全体の共通認識形成を図り納得感の醸成に努めてきた。

これらの取組により、以前は若手社員アンケートでみられた賃金に対する不満が減少するなど、従業員と経営側のギャップを埋め、結束を強めることができています。

顧客満足度の向上が円滑な価格転嫁につながる

同社は近年、労務費を含む価格転嫁について取引先の理解と協力を得られているが、価格転嫁を実現できた要因として、同社の顧客サービスが挙げられる。ホース、継手、パイプと異なる部品の一貫生産を行う同社の稀有な技術力を活かし、製品や付属設備などの機能向上やコスト低減について専門的な視点での分析・提案が顧客に好評だという。

同社としては、今後も顧客と誠実に向き合い、満足度向上に取り組むことで、信頼関係を構築するとともに企業価値を高め、持続的な価格転嫁を実現することを目指している。

健康管理を経営戦略と捉えて積極的に実践

同社は「やまぐち健康経営企業」に認定されており、法定の健康診断に加えて人間ドック（35歳以上）や予防接種費用を全額負担するなど従業員の健康管理に注力している。ハード面でも、全ての工場に空調設備を設置し、熱中症発生件数ゼロを実現。重量物運搬ロボットの導入は生産性向上はもとより女性やあらゆる世代の活躍に貢献している。従業員の健康管理がワークライフバランスの充実のみならず経営基盤の強化につながることはコロナ禍を経て改めて実感しており、従業員を想うと同時に、経営面でも収益性を高める投資と捉えて積極的に実践しているという。

福利厚生についても創業当時からのお弁当の支給（無償）やお歳暮の贈答など、「まず健康、企業は人なり」の精神を実践している。

D×化による生産性向上で賃金引上げ、 資格取得サポートで社員のモチベーションアップを図る

同社の社訓は、「人命尊重」。

この言葉には、「人（ひと）」、「命（いのち）」を尊重するという創業者の思いが込められている。

「ひと」はもちろん社員も含まれ、「人命尊重」の理念のもと様々な取り組みを進めている。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役／宮部 智之
- 本社所在地／山口県岩国市
- 従業員数（企業全体）／82名
- 創業／1952年
- 資本金／4800万円
- 事業内容／建設業



civil engineering work MIYABE

株式会社 ミヤベ



みんなの町を、地域を守ります！！

Miyabe's work



同社の賃金引上げに対するメッセージ

企業方針、社会的な責任として、社員とその家族の生活、健康を守ることを第一に考え、今後も賃上げを継続していく。社員に安心して働いてもらえる職場環境を提供することで、会社の発展、建設業界の発展、地域の発展に寄与していきたい。



生産性向上や代金適正化により賃金引上げ実施

物価高が続いており、社員に安心して生活してもらうため、賃金の引上げを実施。3年連続、全社員平均で5%以上の賃上げを実施している。初任給についても、5.5%の賃上げを実施。また、物価高対策として、臨時手当（一時金）15,000円を支給。

賃上げを行うにあたり、同社は、オンライン決裁システムの導入や出退勤管理の電子化、施工現場におけるドローンやICT機器の活用、オンライン会議やリモートワークの導入等により業務の効率化を図り、労働生産性向上に努めている。

また、人件費も含めた適正な請負代金で工事を受注するため、発注者との契約交渉の強化を図っている。

充実した資格取得サポートにより付加価値を高める

同社では、新入社員からシニア研修まで、役割に応じて幅広く研修を実施しており、資格取得のサポート（社内勉強会の実施、資格取得費用の会社負担）を行い、個人の成長や意欲向上につなげている。また、資格試験合格時の報奨金の支給や毎月の資格手当支給につなげている。

社員のために「健康経営」を実践

同社は、やまぐち健康経営認定を受けており、社員の健康を守るため、人間ドックの補助、月2回のノー残業デー（はよう帰ろうDAY）の実施、健康づくりに関する情報発信、長時間労働の削減に取り組んでいる。

また、山口労働局からくるみん認定を受けており、男性の育児休暇取得100%を達成、女性の活躍領域の拡大を図っている。

「安心して働ける環境」へ「賃上げ」を実施 錦町のため、未来を支える土台築く

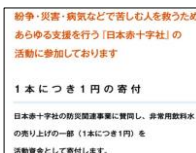
同社は明治38年（1905年）の創業以来、120年もの長きにわたり、こんにやくにかかわりつづけ、お客様に最高の笑顔と健康を提供することを使命に事業を進めている企業である。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役／廣兼一昭
- 本社所在地／山口県国門市
- 従業員数（企業全体）／40名
- 創業／1905年（明治38年）
- 資本金／1,050万円
- 事業内容／こんにやく製品、ナチュラルミネラルウォーターなどの製造・販売、道の駅の経営



緑の募金



日本赤十字社



赤い羽根共同募金



PICC



CISEF

【社会貢献活動】



本社工場



ナチュラル・ミネラルウォーター工場

最低賃金の引上げ額を大幅に上回る賃上げを実施

近年の物価上昇に伴い最低賃金も上昇する中、同社ではベースとなる賃金（時間単価）を令和6年に最大50円（40円）、令和7年に最大150円（51円）引き上げるなど、最低賃金の引上げ額を大幅に上回る賃上げにより、社員のモチベーションを上げる効果を生んでいる。

（※カッコ内の金額は直前の山口県最低賃金引上げ額）

販路拡大、生産性向上に取り組む

賃上げにつながる取組として、スーパーや量販店等の既存の販売チャネルだけでなく、自社サイトでのインターネット販売や海外への販売網拡大など市場開拓を図っている。

また、ISO、HACCP、FSSC等の国際規格を積極的に取得して品質管理と生産性の向上に努め、工場の稼働時間短縮や労働時間の削減等により、経営の効率化を図っている。加えて補助金を活用し、積極的な設備更新を進めている。

健康経営の更なる充実・強化

同社は2022年から継続して「健康経営優良法人」に認定されており、2025年には新設された「ネクストブライト1000」に選定された。

食を通じて「健康」を提供する企業として社員の健康を第一に考えており、社員が心身共に元気に働ける会社を目指している。

同社の賃金引上げに対するメッセージ

地域の雇用を守り、魅力的な職場を作ることが持続可能な地域社会につながると考えている。給与は単なる労働の対価ではなく、社員の生活を支える信頼の証であることから、業績だけでなく職場全体の努力に報いる仕組みを大切にしている。特に若い世代や移住者にも「安心して働ける環境」を整えることで、地域（錦町）の未来を支える土台を築いていく。

健康宣言証

錦町農産加工株式会社 様

貴会社は、健康経営を推進する企業として、健康経営宣言を公表し、社会に貢献しています。

1. 宣言に際し、定期健康診断を全従業員が受診します。2. 定期的に健康診断結果を公表し、社員の健康を促します。3. 「心身の健康」に取り組んでいます。

2022年10月1日
全国健康経営推進委員会 会長 友部 健 様

【健康宣言】

認定証

（中小規模法人部門（ネクストブライト1000））

法人名 錦町農産加工株式会社

貴法人は、従業員の健康経営を推進する観点で考え、積極的に実践する「健康経営」の取組が優良であると認められました。よって、ここに「健康経営優良法人 2025（中小規模法人部門（ネクストブライト1000））」として認定します。

2022年10月1日
日本健康会 会長 友部 健 様

【健康経営優良法人2025】

従業員のモチベーション、責任感向上のため 全従業員を対象に賃金引上げを実施

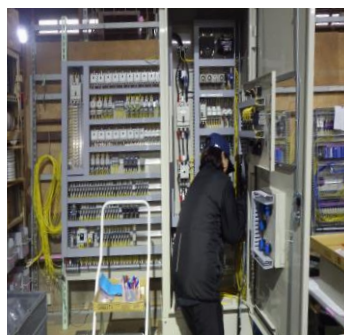
同社はプラント・工場には欠かせない電気機器の基盤となる高圧受電盤をはじめ、配電盤・制御盤等の製造から販売までを手掛ける。昭和33年の前身設立以来「確かな技術で信頼性を約束する」を理念とし、設計から製作（完成品）までの一貫体制による製品作りを強みとし、敏速かつ確実に細かなニーズにも対応することで、取引先との信頼関係を構築、販路拡大を実現している。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役／河村 由紀
- 本社所在地／山口県山口市
- 従業員数／18名
- 創業／1972年（株式会社に改組）
- 資本金／2,000万円
- 事業内容／電気機械器具製造業



同社製造の汚水処理制御盤



左は同社の配線作業の様子。右は導入した電気炉。

同社の賃金引上げに対するメッセージ

賃金引上げは今後も続けていくつもりである。賃金引上げ以外に、福利厚生も広い意味で賃金の一部と考えており、今後も従業員が働きやすい職場環境の充実に向けた取り組みを続けていこうと考えている。



全従業員を対象に賃金引上げを実施

同社では、数年前までは賃金を効率的に上げられていない状況にあった。4年前に就任した河村社長は現状に危機感を感じ、物価高騰の中、従業員が安心して働いてもらうためには賃金の引上げが急務だと全従業員を対象に賃金引上げを実施した。

同社は、従業員全員の正社員化を行っており、近年の最賃の上昇の影響は受けず、賃金引上げ率はベースアップ額の平均で、令和6年度が4.56%、令和7年度が5.54%であり、若年層の中には10%以上の引上げ率も見られた。

補助金を活用し、設備投資を実施

また、賃金引上げに併せて、ものづくり補助金を利用し、新しい電気炉設備を導入。従来の設備に比べ立ち上がりがよく効率性・生産性の向上につながり、省エネや月数十万円の電気代の節約にもなった。この生産性向上による収益改善や電気代節約が賃金引上げの原資の一部となった。

それに加え、極力無駄なものを購入しない等の工夫による節約や取引先も価格転嫁に理解があったことも要因である。

賃金の引上げの効果は従業員のやる気の向上はもちろんのこと、仕事をきちんとすれば賃金もアップするとの意識が芽生え、それが仕事に対する各々の責任感の向上にも繋がっていると感じるとは同社長の話である。

従業員への利益還元を目指す

そのほか賃金引上げの効果は女性従業員の増加にも表れている。そのため女性専用トイレを設置するなど、男女共同参画に向けた取り組みを行い、男女が共に働きやすい職場環境づくりに努めている。

また令和8年3月からは福利厚生の一環として、オフィスに設置型社食サービスを取り入れる予定であり、その食事代の半額を会社が負担する。それにより従業員に少しでも健康的な食事をオフィスで気軽に行ってもらえればと考えている。

ICTによる業務の効率化とホスピタリティの向上により賃金引上げとCS(顧客満足度)アップを実現

同社は、自家源泉の温泉と旬を味わう料理、様々なタイプの客室で、くつろぎのときを提供しており、観光振興や地域貢献にも力を入れ、持続可能な運営を目指している。

また、地域の魅力を発信しながら、訪れるお客様の心に残るおもてなしを提供することで、地域とともに成長する宿づくりに取り組んでいる。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール

- 代表取締役社長／松村洋明
- 本社所在地／山口県萩市
- 従業員数（企業全体）／118名
- 創業／1972年
- 資本金／600万円
- 事業内容／旅館業



ICTの活用で業務の可視化、省力化を図り、賃金引上げを実施

同社では、勤怠システム導入による労働時間の可視化で時間外労働の削減、各部署における人員配置の最適化を行った。

また、夕食時の飲み物や一品料理などの追加注文の方法を接客からタブレット端末へ切替えたことにより提供時間短縮や効率化、売上管理が可能となった。

さらに、設備管理のマニュアル化による経費削減などにより、平均で2～3%の賃金引上げが持続可能となった。

付加価値の高い客室へのリニューアルを行い、収益率が向上

観光庁による地域一体となった観光地・観光産業の再生・高付加価値化事業の支援により、魅力ある客室へのリニューアルを行うことで、客室の選択肢が増え、宿泊客満足度が上がり、予約数の増加に繋がるとともに、リピーターの再訪向上につながった。

賃金引上げや職場環境の整備がもたらす社員の意識向上

ICTの積極的な活用による職場環境の整備や継続的な賃金引上げにより、社員から業務に関する積極的な提案が出されるなど、社員自らが更に高い目的意識をもって業務に取り組む姿勢が多く見受けられるようになった。

今後とも定着率の向上、優秀な人材確保を図るため、引き続き、「働きやすい職場」の取組を進めていく。



同社の賃金引上げに対するメッセージ

賃金引上げを継続的に行うとともに、社員一人一人が自らの能力を十分に発揮できるよう、快適な職場環境を整えることが、より良いおもてなしにつながると信じて、これからも、従業員とともに成長し、更なる発展に努めていきたい。

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組事例や、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
取組事例の紹介



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 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

▲▲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 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

▲▲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 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://saiteichingin.mhlw.go.jp/chingin/>



賃金引上げに関する支援

厚生労働省では、生産性向上（設備・人への投資等）や、非正規雇用労働者の処遇改善、より高い処遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の「賃上げ」を支援するため、「賃上げ」支援助成金パッケージを取りまとめています。

（※内容は変更となる場合があります。最新情報は厚生労働省のホームページをご確認ください。）

業務改善助成金

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等を行った場合に、その設備投資などにかかった費用の一部を助成します。

☞ 活用のポイント 賃上げ+設備投資

- ・賃上げと生産性向上に資する設備投資等の計画の作成が必要
- ・中小企業が利用可能
- ・助成額は、賃金の引上げ額、引上げ労働者数等によって決定
- ・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

【助成対象経費の例（山口県内）】

設備投資	(飲食業) POSレジシステム、セルフレジ、食器洗浄機、珈琲焙煎機、オープン、スライサー 掃除ロボット、自動茹で麺機 (旅館業) インカム、冷凍庫、電気式フライヤー、火式グリラー、製氷機 (製造業) ボイラー、空調機、フォークリフト、ラベルプリンタ、労務管理ソフト (福祉業) 見守りカメラ、センサー、昇降式介護浴槽、食器消毒保管庫、洗濯乾燥機 汚物流し設備設置工事、診療予約・受付管理システム、福祉車両 (建設業) 測量機器、岩石・選別クラッパ、油圧ショベル (その他) 農作物切断機、オートシャンプー機
------	--

※令和7年度の受付は終了しました。

業務改善助成金



キャリアアップ助成金

(正社員化コース・賃金規定等改定コース)

①非正規雇用労働者を正社員転換し、従前よりも賃金を3%以上増加させた場合（正社員化コース）、②非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用した場合（賃金規定等改定コース）に助成します。

☞ 活用のポイント 賃金規定等改定コース

- ・賃金規定等の増額改定に関するキャリアアップ計画の作成・提出が必要
- ・中小企業、大企業どちらも利用可能
- ・助成額は、賃上げ率によって決定（1人当たり定額）

お問合せ 山口労働局助成金センター 083-902-1564

キャリアアップ助成金



働き方改革推進支援助成金

労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進等に取り組み、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、成果を上げた場合に助成します。

☞ 活用のポイント 労働時間削減等の取組+設備投資等（賃上げ加算）

- ・労働時間削減等の取組計画の作成が必要
- ・中小企業が利用可能
- ・助成額は、成果目標の達成、賃金の引上げ額、引上げ労働者数等によって決定
- ・交付決定を受けた後に設備投資等を行う

※令和7年度の受付は終了しました。

働き方改革推進支援助成金



賃上げを後押しする施策

中小企業省力化投資補助金（カタログ注文型）

- 事業概要：IoTやロボットなどの付加価値額向上や生産性向上に効果的な汎用製品を「製品カタログ」から選択・導入することで、中小企業等の付加価値や生産性の向上、さらには賃上げにつなげることを目的とした補助金です。
 - 補助上限：最大200～1,000万円（従業員数による）
賃上げ要件を達成した場合、上限額を最大300～1,500万円に引上げ
 - 補助率：1/2以下
- お問合せ 中小企業省力化投資補助事業 コールセンター：0570-099-660



デジタル化・AI導入補助金2026 通常枠

- 事業概要：中小企業・小規模事業者等の労働生産性の向上を目的として、業務効率化やDX等に向けたITツール（ソフトウェア、サービス等）の導入を支援する補助金です。
- 補助上限：最大450万円
- 補助率：1/2以内または2/3以内（※）
※令和6年10月から令和7年9月までの間で、「当該期間における地域別最低賃金以上～令和7年度改定の地域別最低賃金未満」で雇用している従業員が全従業員の30%以上である月が3か月以上ある場合は2/3以内

お問合せ 中小企業デジタル化・AI導入支援事業事務局 コールセンター：0570-666-376



賃上げ促進税制

- 事業概要：中小企業向け「賃上げ促進税制」は、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、前年度より給与等の支給額を増加させた場合、その増加額の一部を法人税（個人事業主は所得税）から税額控除できる制度です。

お問合せ 中小企業税制サポートセンター：03-6281-9821



※内容は変更となる場合があります。最新情報は各お問合わせ先へご確認ください。

各種相談先

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。
売上拡大のための解決策を提案します。
資金繰りや事業再生等に関する経営改善のための経営相談に応じます。
地域の支援機関とのネットワークを活用して、経営課題に応じた的確な支援機関等を紹介いたします。



働き方改革サポートオフィス山口

- 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！
専門家が来所・電話・メールによる相談を承ります。
専門家が会社への訪問、またはオンラインによるコンサルティングを実施します。

