



山梨働き方改革推進支援センター

働き方改革に関する 助成金活用セミナー

令和8年1月15日（木）

社会保険労務士 青柳英明

本セミナーは助成金を受給できることを確約するものではありません、申請に際しては労働局や社会保険労務士等の専門家に確認してください。

講師紹介



プロフィール

父親から引き継ぎ繊維会社を経営
H17年 会社を整理
H29年 社会保険労務士として開業

経営者として、資金繰りや人材確保の苦労も経験。

経営者・労働者双方の立場を深く理解。

山梨働き方改革推進支援センターで中小企業をサポート。



経営課題

物価高・賃上げ・採用難の三重苦

物価高騰

原材料・光熱費高騰が収益を圧迫
価格転嫁難で利益率が低下

賃上げ圧力

最低賃金上昇と人材確保競争で賃上げ必須。原資確が課題

深刻な採用難

求人応募がなく人材不足。中小企業の喫緊の経営課題

経営者の悩み

「賃上げの原資がない」

「価格転嫁が難しい」

「事業継続が危うい」

多くの経営者が同じ悩みを抱えています。

一人で抱え込まず、国の支援制度を活用しましょ。

私たちがサポートします。



問題の本質

なぜ「いい人材」が採用できないのか?



採用難の根本原因は「労務管理の不備」

求職者は給与だけでなく、働き方や会社の体制を重視します

- 出勤簿管理の不徹底
- 残業代計算の不明瞭さ
- 就業規則の未整備
- 有給休暇ルールの曖昧さ

これらの不備が、優秀な人材を遠ざけています。



解決への道

「いい会社づくり」が最短ルート

- 1
- 2
- 3

労務管理を整える

就業規則、勤怠管理、賃金台帳など、基本的な労務体制を整備します。

助成金を活用

労務管理を整えれば、助成金申請が可能に。事業投資の原資を確保できます。

収益が上がる

助成金で設備投資や人材育成を進め、生産性向上と収益改善へ。

事業主の皆さまへ

賃金引上げ[※]の支援策

厚生労働省は事業主の皆さまの賃上げを支援しています

業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、設備投資等を行った中小企業等に、その費用の一部を助成します。
中小企業で働く労働者の賃金引上げのための生産性向上の取組が支援対象です。

NEWS 令和7年9月から制度を拡充！

- 対象事業所を、事業場内最低賃金額が「改定後の地域別最低賃金額未満まで」に拡充
- 最低賃金改定日の前日までに賃金引上げを実施していれば、賃金引上げ計画の事前提出は不要

賃上げコース区分	助成上限額
30円コース	30～130万円
45円コース	45～180万円
60円コース	60～300万円
90円コース	90～600万円

-  **賃上げ+設備投資**
- 賃上げと設備投資等を含む生産性向上に資する計画の作成が必要
 - 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

キャリアアップ助成金（賃金規定等改定コース）

非正規雇用労働者の基本給の賃金規定等を3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合に助成します。
パートタイム労働者など非正規雇用労働者の賃金引上げが対象です。

活用例 中小企業が賃金規定等を5%増額改定し、10人の有期雇用労働者の賃金引上げを実施した場合、65万円が支給されます。

非正規雇用労働者の賃上げ率の区分	助成額（1人あたり）
3%以上4%未満の場合	4万円(2.6万円)
4%以上5%未満の場合	5万円(3.3万円)
5%以上6%未満の場合	6.5万円(4.3万円)
6%以上の場合は	7万円(4.6万円)

-  **非正規雇用労働者の賃上げ**
- 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が必要
 - 中小企業、大企業どちらも利用可能
 - 原則、事業所内全ての非正規雇用労働者の賃金規定等を改定する必要あり
 - 改定にあたり職務評価を活用した場合、昇給制度を新たに規定した場合は助成額を加算

（※）括弧内の金額は、大企業の場合の助成額。1年度1事業所あたりの支給申請上限人数は100人。

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む中小企業事業主に、外部専門家のコンサルティング、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。

活用例 建設業の事業場が設備投資等を実施して、36協定で設定する時間外・休日労働時間数の上限を引き下げた場合等に、設備投資等にかかった費用に対し最大25～550万円が助成されます。

コース区分	助成上限額	
コース区分	基本部分	賃上げ加算
業種別課題対応コース(※1)	25～550万円	
労働時間削減・年休促進支援コース	25～6～360万円	(※2)
勤務間インターバル導入コース	50～120万円	

-  **労働時間削減等の取組（賃上げ）+設備投資等**
- 労働時間削減等の取組計画の作成が必要
 - 中小企業や中小企業が属する団体が利用可能
 - 助成額は、成果目標の達成、賃金の引上げ額、賃金を引き上げた労働者数等により決定
 - 交付決定を受けた後に設備投資等を行う
- （※1）建設業の場合は
（※2）労働者数30人以下の場合は合算を加算
（※3）前述既存向けのコースあり（助成上限額1,000万円）

厚生労働省の助成金パッケージ

国は「変わろうとする企業」を本気で応援。2026年度も支援制度が充実しています。

豊富な助成金

業務改善、働き方改革など、目的に応じた多様な助成金。



高額な支援

条件を満たせば、1社あたり数百万円規模の助成。

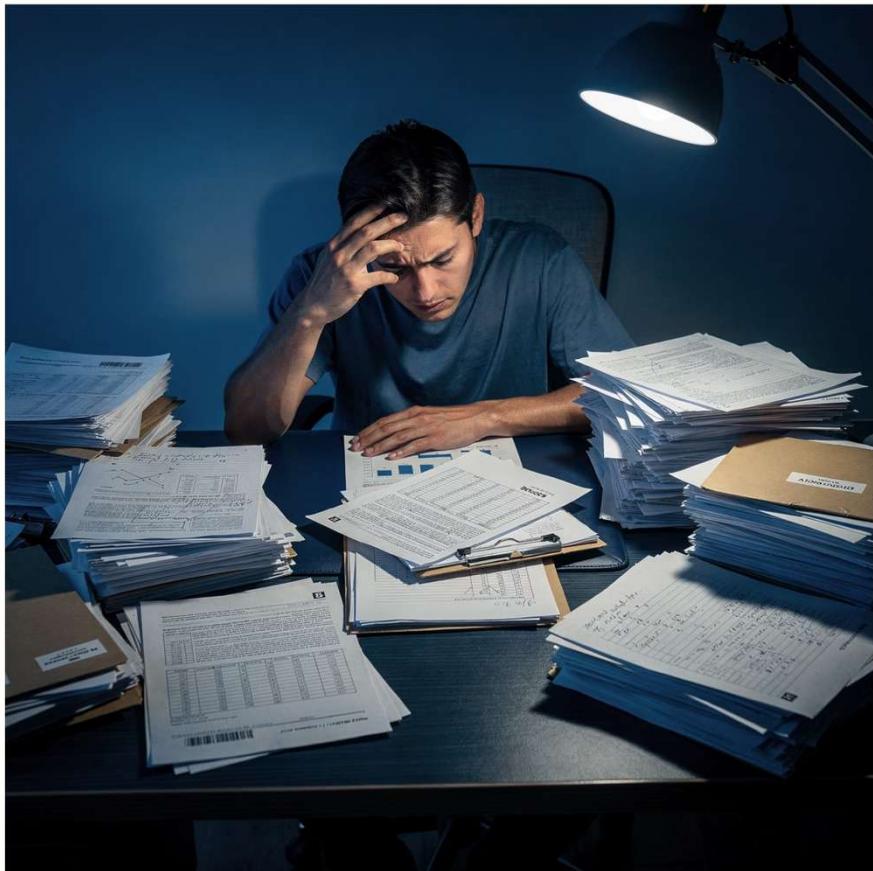


無料専門家支援

山梨働き方改革推進支援センターで社労士が1社6回まで無料相談。

注意

助成金受給の厳しい現実



□ 受給のハードル

- 複雑な申請書類
- 帳簿の厳格な整合性
- 労働法令の完全遵守
- 厳格な審査

知識不足による誤りは不正受給と見なされ、助成金不支給だけでなく、事業所名公表のリスクも。法令違反があれば即座に却下されます。だからこそ、専門家のサポートが不可欠です。

適正な労務管理の5つの基盤要素

助成金申請に必須の労務管理の基本です。

01

就業規則

労働条件・服務規律を定めた会社のルール。10人以上の事業場では作成・届出が義務。

02

雇用契約書

労働条件を明示し、賃金・労働時間・休日などを明確に記載する合意書。

03

労働者名簿

従業員の氏名、生年月日、住所、履歴を記録する法定帳簿。

04

賃金台帳

賃金計算の根拠となる重要書類。労働時間、賃金額、控除額を正確に記録。

05

出勤簿

労働時間を適正に把握するための記録。タイムカード等で客観的に記録します。

労務管理を整えた先の好循環

労務管理の整備

5つの基盤要素を確実に整え、法令遵守の体制を構築します。

本業に専念

安定した経営基盤のもと、事業成長に集中できる環境が整います。



助成金受給

条件を満たし、適正な申請により助成金を獲得します。

投資・賃上げ

助成金を原資に設備投資や人材育成、賃上げを実施します。

社員満足度UP

労働環境が改善され、従業員のモチベーションと定着率が向上します。

主要な助成金の解説

2026年度の主要な助成金制度を解説します。
特徴、支給額、要件を理解し、最適な制度を選びましょう。



令和7年度業務改善助成金

生産性を向上させ、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
中小企業・小規模事業者を支援する助成金

30円コース

45円コース

60円コース

90円コース

助成額は引上げ人数により**30万円～600万円**

助成率

事業場内最低賃金1,000円未満

4/5

助成率

事業場内最低賃金1,000円以上

3/4

支給の要件

- ・ 賃金引上計画を策定すること
- ・ 事業場内最低賃金を一定額以上引き上げること
- ・ 生産性向上に資する設備投資等を行うこと

助成対象：機器・設備の導入、コンサルティング導入、人材育成・教育訓練等
事業場の最低賃金を引き上げた場合に、生産性向上のための設備投資等にかかった費用に助成率を乗じて

令和7年度は第1期と第2期の2回で締切

（事業場内最低賃金）の引上げを図る



最低賃金引上げに対応

令和8年度業務改善助成金

2026年度（令和8年度）、政府は賃上げのより強力な後押しのため、「業務改善助成金」の内容を拡充・再編する方針です。主な変更が予定されているポイントは以下の3点です。

1 引上げ額の拡充 (引き上げ額のアップ)

- 4コースから3コースに再編されます。
- 新設: 50円・70円・90円の3コース
-

2 対象となる事業場の拡大

- これまでの「地域別最低賃金+50円以内」などの差額の制限を撤廃。
- 新要件: 事業場内の最低賃金が、2026年度の地域別最低賃金を下回っていること。

3 募集時期の「重点化」

- 最低賃金が改定されるタイミングに合わせた集中支援。
- 受付期間: 2026年9月1日～。
- 受付締切: [地域別最低賃金の発効日の前日または11月末日]。

□ **※ご注意**：本内容は2026年度予算案に基づいた情報です。制度の詳細は国会での予算成立後に正式決定されるため、今後変更される可能性があることにご留意ください。

働き方改革推進支援助成金

4つのコースで労働環境を改善

1 労働時間短縮・年休促進支援コース

労働時間短縮と年休促進に取り組む中小企業を支援。

2 勤務間インターバル導入コース

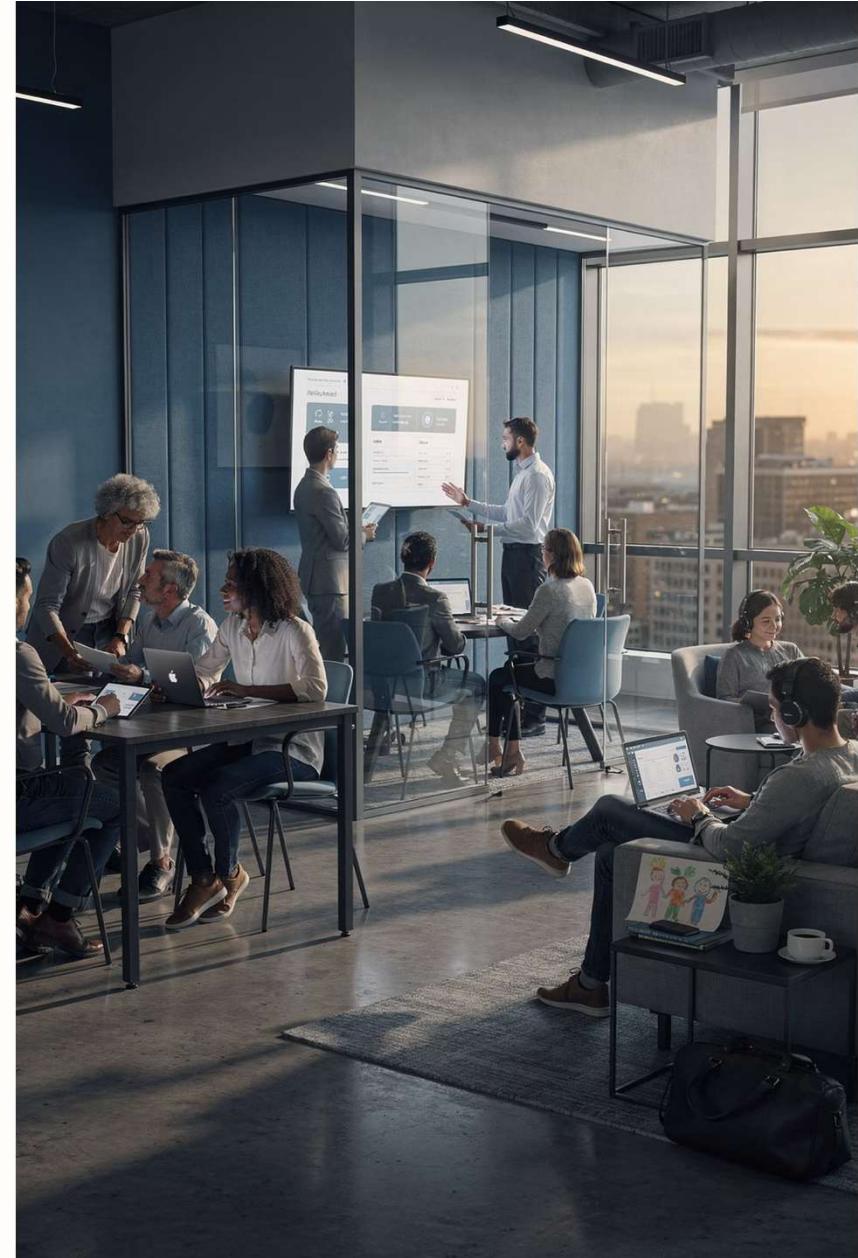
勤務終了後の休息時間確保で、生活・睡眠時間を確保。

3 労働時間適正管理推進コース

労務・労働時間の適正管理を推進する中小企業を支援。

4 団体推進コース

中小企業団体の労働条件改善への取り組みを支援。





勤務間インターバル導入コースの詳細

制度の概要

勤務終了後、次の勤務開始まで一定の休息時間を確保し、従業員の生活・睡眠時間を確保する制度。

推奨インターバル時間: 11時間以上

対象となる取組

- ・ 労務管理機器・ソフト導入
- ・ デジタル運行記録計導入
- ・ 労務管理担当者研修
- ・ 労働能率向上設備導入
- ・ 外部専門家コンサル

□ 助成額

基本額: 最大120万円

賃金引上げ加算: 3%以上の賃上げで最大240万円

助成率: 対象経費の3/4 (30人以下の企業や特定取組の場合は4/5)

休息時間や適用範囲に応じ、成果目標のポイント数で助成額が決定されます。

キャリアアップ助成金

キャリアアップ助成金:正社員化コース

有期雇用労働者、無期雇用労働者、派遣労働者等の非正規雇用労働者を正規雇用労働者へ転換・直接雇用する事業主を助成します



支給額(1人あたり)

- ・ **有期→正規 (重点支援対象者)**： 80万円
- ・ **有期→正規 (通常)**： 40万円
- ・ **無期→正規 (重点支援対象者)**： 40万円
- ・ **無期→正規 (通常)**： 20万円

主な要件

- ・ キャリアアップ計画の策定・届出 (転換前)
- ・ 就業規則等に正規雇用労働者への転換制度を規定
- ・ 転換後6か月間の賃金が転換前より3%以上増額
- ・ 転換後、正規雇用労働者として6か月以上継続雇用

正規雇用労働者への転換条件

転換後の正規雇用労働者には、賞与または退職金の制度および昇給のいずれもが適用されることが必要です。

キャリアアップ助成金：賃金規定等改定コース

非正規雇用労働者の基本給を3%以上増額した事業主を支援する助成金です。

支給額（中小企業向け）

賃金規定を見直して基本給をアップさせた非正規雇用の方1人あたり、以下の助成金が支給されます。

基本給を3%以上4%未満アップ

4.5万円

基本給を4%以上5%未満アップ

5.5万円

基本給を5%以上6%未満アップ

6.5万円

基本給を6%以上アップ

7.5万円

※1つの事業所につき、1年度で最大100人までが対象です。

主な要件

- ・ 賃金規定改定前にキャリアアップ計画を策定し、労働局に提出すること。
- ・ 助成金対象となる非正規雇用労働者の基本給が、会社の賃金規定に明記されていること。
- ・ 賃金規定を3%以上増額する形で改定し、その新規定に基づき6ヶ月以上給与を支払っていること。

キャリアアップ助成金:短時間労働者労働時間延長コース

年収の壁対策
労働者 1 人につき最大75万円助成します！

年収の壁対策の取り組みを行うことで、
労働者にとって、「年収の壁」を意識せず働くことができ、
社会保険に加入することで、**待遇改善につながる！**

事業主の皆さんにおいては、人手不足の解消に！

拡充

キャリアアップ助成金

・西日本新聞オンライン「年収の壁・支援強化パッケージ」を加工して作

「短時間労働者労働時間延長支援コース」を創設しました！

労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入増加の取り組みを行った事業主に助成します。

要件		1人当たり助成額		
週所定労働時間の延長	賃金の増額	小規模企業	中小企業	大企業
5時間以上	—			
4時間以上5時間未満	5%以上	50万円	40万円	30万円
3時間以上4時間未満	10%以上			
2時間以上3時間未満	15%以上			

複数年かけて週所定労働時間の延長等に取り組み、社会保険に加入する場合も対象

※小規模企業とは、常時雇用する労働者の数が30人以下である事業主を指します。

要件		1人当たり助成額		
週所定労働時間の延長	賃金の増額	小規模企業	中小企業	大企業
労働時間を更に2時間以上延長	—			
—	基本給を更に5%以上増加または昇給、賞与もしくは退職金制度の適用	25万円	20万円	15万円

社会保険加入時点の取り組み内容（1年目）と2年目の取り組み実施後（2年目）で比較

注意点

対象となる労働者は、社会保険の加入日の6か月前の日以前から継続して雇用され、社会保険の加入要件を満たさない条件で就業していた者になります。

手続き

- 助成金を受けるには、事前※にキャリアアップ計画書を都道府県労働局へ提出してください。※本コースの場合、社会保険加入日の前日まで（令和7年10月1日加入の場合、同年9月30日まで）
- 取り組みを6か月間継続した後、2か月以内に支給申請してください。

特定求職者雇用開発助成金

就職困難者（高年齢者、障害者、母子家庭の母等）をハローワーク等の紹介で雇用する事業主を支援します。

支給額（中小企業向け）

高年齢者（60-65歳）・母子家庭の母等

- 原則: 60万円（2期）
- 短時間労働者: 40万円（2期）

身体・知的障害者

- 原則: 120万円（2期）
- 短時間労働者: 80万円（2期）

重度障害者等

- 原則: 240万円（3期）
- 短時間労働者: 80万円（3期）

主な要件

ハローワークまたは職業紹介事業者の紹介により対象者を雇用すること。

※助成金は6ヶ月ごとに分割支給されます。

□ 成長分野等人材確保・育成コース

訓練とセットで助成金が通常の1.5倍。

トライアル雇用助成金

3ヶ月の試行雇用で最大12万円

職業経験不足等で就職が困難な方を、ハローワーク等の紹介で試行雇用する事業主に助成されます。



助成額

支給額: 1人あたり月額4万円

期間: 最長3ヶ月(合計最大12万円)

※母子家庭の母等または父子家庭の父の場合は月額5万円

対象となる求職者

- ・ 過去2年以内に2回以上離職・転職を繰り返している者
- ・ 紹介日時点で離職期間が1年を超える者
- ・ 妊娠・育児を理由に離職し1年以上安定職に就いていない者



人材開発支援助成金

教育訓練で従業員のスキルアップを支援

従業員のスキルアップを目的とした職業訓練等にかかる経費や賃金の一部を助成します。



人材育成支援コース
OJT・Off-JT訓練費用を助成



教育訓練休暇等付与コース
有給の教育訓練休暇制度導入・利用で助成



人への投資促進コース
高度デジタル人材育成や自発的な能力開発支援訓練を助成。

助成内容(中小企業)

経費助成: 訓練費の45%~75%

賃金助成: 1人1時間あたり800円~

対象となる訓練

Off-JT、OJT、定額制訓練などが対象。



両立支援等助成金

育児・介護と仕事の両立を支援

出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

男性の育児休業取得促進と環境整備を行った事業主を助成。

第1種: 20万円（初回育児休業）

第2種: 最大100万円（育児休業取得率に応じて）

介護離職防止支援コース

介護支援プラン策定、介護休業・職場復帰、勤務制限制度利用を支援した事業主を助成。

休業取得時: 30万円

職場復帰時: 30万円

制度利用時: 20万円

育児休業等支援コース

育児休業の円滑な取得・職場復帰に取り組んだ事業主を助成。

休業取得時: 30万円

職場復帰時: 30万円

人材確保等支援助成金

離職率低下と職場環境改善を支援



雇用管理制度や介護福祉機器の導入で離職率低下に取り組む事業主を助成します。

主なコース

- **雇用管理制度助成コース:**
評価・研修制度導入で離職率低下を達成。
- **介護福祉機器助成コース**
介護労働者の身体的負担軽減機器を導入。
- **外国人労働者就労環境整備助成コース:**
外国人特有の事情に配慮した環境整備。

離職率低下は、生産性向上に繋がる安定した雇用環境を構築します。



重要

不正受給と改ざんの恐怖

知識不足が招く深刻なリスク

意図せずとも、労働関係法令の知識不足や書類不備で「不正受給」と判断されることがあります。一度認定されると、以下の重大なペナルティが科されます。

- ・ 助成金の全額返還
- ・ 企業名の公表
- ・ 5年間の申請停止
- ・ 刑事告発
- ・ 社会的信用の失墜

□ 主な不正受給事例

- ・ 労働時間の虚偽記載
- ・ 架空の雇用
- ・ 賃金台帳の改ざん
- ・ 就業規則と実態の乖離
- ・ 必要書類の偽造

無料支援

山梨働き方改革推進支援センターのご紹介

基本情報

所在地:〒400-0805 山梨県甲府市酒折1-1-11
日星ビル4階

支援内容

厚生労働省設置の公的機関。働き方改革や助成金活用について相談可能です

連絡先:TEL: 0120-755-099(フリーダイヤル)

FAX: 055-269-8129

Mail: yamanashi@worksstylereform.net

対応方法:

- ・ 訪問相談
- ・ 来所相談
- ・ ウェブ相談

企業の状況に合わせ、最適な方法で相談いただけます。

**山梨働き方改革
推進支援センターでは**

**中小企業・小規模事業者等の
支援を行っています。**

同一労働同一賃金への対応や非正規労働者の待遇改善を支援します！

同一労働同一賃金とは、同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の不公平な待遇差の解消を目指すものです。（2021年4月1日より全額施行）

バートタイマーと正社員の賃金や手当をどう見直せば、同一労働同一賃金にならうか、詳しくて分かりません。
そのお悩み、ぜひ専門家にご相談ください！

他にも、以下の取組をワンストップで支援しています！

- 長時間労働の是正
- 時間外労働の上限規制の対応や36協定届の作り方
- 生産性向上による賃金引上げ
- 人手不足の解消に向けた雇用管理改善
- 業務改善助成金やキャリアアップ助成金等の申請支援

ご希望の相談方法、選べます。相談は無料です。

来所相談・電話相談
社労士等の専門家がセンターの相談フロアにて直接に応じます。電話での相談も受け付けています。
(受付時間: 週一 平日午前9時~午後5時)

企業への訪問相談サービス
社労士等の専門家が会社までお伺いして、1回あたり2回程度、3回を基準として、無料で相談をお受けします。

メール相談
メールでの相談も可能です。
メールアドレス yamanashi@worksstylereform.net

セミナー開催
センターの企画により、個別、働き方改革セミナーを開催しています。

山梨働き方改革推進支援センター 0120-755-099

厚生労働省委託事業 (受託:全国社会保険労務士会連合会)



ホーム > 無料相談窓口 > 山梨働き方改革推進支援センター



山梨働き方改革 推進支援センター



社会保険労務士が対応

高度な専門知識

国家資格を持つ社会保険労務士が、労働・社会保険の法律に基づき実務的なアドバイスを提供します。

豊富な実務経験

豊富な企業支援実績を持つ社労士が、最適な解決策と実践的なノウハウを提供します。

最新情報の提供

頻繁に改正される法令や助成金制度に対し、常に最新情報に基づいた相談・法改正対応をサポートします。

法律の専門家である社労士が直接対応し、確実で信頼性の高い支援を提供します。

<https://hatarakikataikaku.mhlw.go.jp/consultation/yamanashi/>

完全無料（1案件3回）



□ 無料支援の詳細（例）

専門家による相談を完全無料で受けられます。

- 初回: ヒアリングと課題整理
- 2回目以降: 改善策提案、実行支援
- フォローアップの追加相談

社労士相談が、厚生労働省の支援で中小企業に無料で提供されます。

訪問、来所、ウェブ相談、交通費などの追加費用も不要です。

幅広い相談内容に対応



同一労働同一賃金

正規・非正規間の不合理な待遇差解消、制度設計、就業規則整備を支援
。



就業規則の作成・見直し

法改正対応の就業規則作成・見直し、周知方法を助言。



労働時間管理

労働時間把握、残業削減、勤怠システム導入を相談可能。

ハラスメント対策

ハラスメント防止体制整備、相談窓口設置、研修実施を支援。



賃金制度の設計

最低賃金対応、評価連動賃金体系、手当見直しをサポート。



労務管理全般

雇用契約書作成、社会保険手続き、助成金対応の労務管理を支援。

助成金活用への確実なステップ^o

STEP 1: 無料相談の申込

山梨働き方改革推進支援センターへご連絡ください。フリーダイヤル、メール、FAXで無料相談を承ります。

STEP 2: 現状の診断

社労士が労務管理の現状を診断し、課題と助成金要件との差を明確にします。

STEP 3: 改善計画の策定

診断に基づき、労務管理の整備計画を策定。就業規則、雇用契約書、賃金台帳などを整備します。

STEP 4: 環境整備の実施

社労士と連携し、必要な書類作成や制度導入を実行。無料相談で伴走支援します。

STEP 5: 助成金申請支援

労務管理が整い次第、最適な助成金を申請。社労士が申請書類作成はできません。

STEP 6: 繼続的な改善

助成金受給後も、相談は継続します。

準備は今

2026年10月の最低賃金引上げに向けて

待ったなしの状況

2026年度も最低賃金引上げは確実。山梨県でも1,100円超が予測されます。

準備なければ人件費増で収益圧迫は必至。計画的に助成金を活用し、乗り越えましょう。

今すぐ始めるべき準備

1. 現状診断
2. 就業規則整備
3. 生産性向上計画
4. 助成金申請準備
5. 設備投資・人材育成

□ 専門家と動くことが成功の鍵

自力では時間とリスク増大。
社労士の無料支援で確実な準備を。



山梨働き方改革 推進支援センターでは

中小企業・小規模事業者等の
支援を行っています。

同一労働同一賃金への対応や非正規労働者の待遇改善を支援します！

パートタイマーと正社員の
賃金や手当をどう見直せば、
同一労働同一賃金になる
のだろうか、詳しくて分かり
らない。

そのお悩み、
ぜひ専門家に
ご相談ください。

同一労働同一賃金とは、同一企業内における正社員と非正規雇用労働者との間の
不公平な待遇差の解消を目指すものです。（2021年4月1日より全額適用）

他にも、以下の取組をワンストップで支援しています！

- 長時間労働の是正
- 時間外労働の上限規制の対応や36協定届の作り方
- 生産性向上による賃金引上げ
- 人手不足の解消に向けた雇用管理改善
- 業務改善助成金やキャリアアップ助成金等の申請支援

ご希望の相談方法、選べます。相談は無料です。

来所相談・電話相談
社労士等の専門家がセンターの相談ブースにて相談に応じます。電話での相談も受け付けています。
(受付時間：毎週 平日午後9時～午後5時)

企業への訪問相談サービス
社労士等の専門家が会社をお伺いして、1回あたり2時間程度、3回を標準として、無料で相談をお受けします。

山梨働き方改革推進支援センター 国内 0120-755-099 日午後5時～午後6時

厚生労働省委託事業 (受託:全国社会保険労務士会連合会)

悩まず、まずは無料相談へ

山梨働き方改革推進支援センター

〒400-0805

山梨県甲府市酒折1-1-11 日星ビル4階

フリーダイヤル: 0120-755-099

FAX: 055-269-8129

Email: yamanashi@worksstylereform.net

お問い合わせ方法

- ・ 電話予約 (平日 9:00-17:00)
- ・ メール (24時間)
- ・ FAX相談

お気軽にご連絡ください。

アンケートはこちら



今日から始める第一歩

物価高・賃上げ・採用難の厳しい状況。
一人で悩まず、助成金と専門家の無料支援で、
持続可能な経営基盤を築きましょう。

その第一歩が始まります。



本日はご参加いただき、誠にありがとうございました。