

# 賃金引き上げに活用可能な 主な助成金について

---

働き方改革サポートオフィス鳥取

# 本日の内容

1. 業務改善助成金

2. キャリアアップ助成金

(賃金規定等改定コース)

3. 働き方改革推進支援助成金

# 業務改善助成金

事業場内最低賃金（事業場内で最も低い時間給）を50円以上引き上げるとともに、生産性向上に資する設備投資等を行った中小企業・小規模事業者に対し、その設備投資等に要した費用の一部を助成する。



## 【対象事業場】

- ・事業場内最低賃金が、令和8年度地域別最低賃金未満であること

## 【助成率】

事業場内最低賃金が 1,050円未満	事業場内最低賃金が 1,050円以上
4/5	3/4

## 【助成上限額】

引上げ労働者数	50円コース	70円コース	90円コース
1人	30万円（40万円）	40万円（50万円）	90万円（100万円）
2～3人	40万円（70万円）	50万円（100万円）	150万円（240万円）
4～5人	70万円	130万円	270万円
6～7人	90万円	180万円	360万円
8人以上	110万円	230万円	450万円
10人以上	130万円	300万円	600万円

## 助成対象の例

- 設備投資** ▶ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮  
▶ 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** ▶ 顧客管理情報のシステム化

## 【助成対象の特例的】

原材料費の高騰など社会的・経済的環境の変化等外的要因により利益率が3%ポイント以上低下した事業者に関し、以下の経費も助成。  
・パソコン、スマホ、タブレット等の端末及び周辺機器の新規導入



※（ ）書きの上限額は、事業場規模30人未満の事業者が対象。

※ 引上げ労働者数10人以上の助成上限額区分は、原材料費の高騰などの影響を受けている事業者（売上高総利益率又は売上高営業利益率が昨年と比較して3%ポイント減）又は事業場内最賃1,050円未満の場合のみ対象。

## R 8 変更点

---

1. 助成率区分の変更
2. 申請コースの再編
3. 申請期間と賃金引上げ期間
4. 対象事業所の拡大
5. その他変更点

# 変更点【1. 助成率区分の変更】

---

1,000円未満

4/5

1,000円以上

3/4



1,050円未満

4/5

1,050円以上

3/4

# 変更点【2. 申請コースの再編】

<R7>

コース区分	事業場内最低賃金の引上げ額	引き上げる労働者数
30円コース	30円以上	1人
		2～3人
		4～6人
		7人以上
		10人以上※1
45円コース	45円以上	1人
		2～3人
		4～6人
		7人以上
		10人以上※1
60円コース	60円以上	1人
		2～3人
		4～6人
		7人以上
		10人以上※1
90円コース	90円以上	1人
		2～3人
		4～6人
		7人以上
		10人以上※1

※1 10人以上の上限額区分は、  
特例事業者が対象

<R8>

コース区分	事業場内最低賃金の引上げ額	引き上げる労働者数※2
50円コース	50円以上	1人
		2～3人
		4～5人
		6～7人
		8人以上
70円コース	70円以上	10人以上※1
		1人
		2～3人
		4～5人
		6～7人
90円コース	90円以上	8人以上
		10人以上※1
		1人
		2～3人
		4～5人

※1 10人以上の上限額区分は、  
特例事業者が対象

※2 引き上げる対象労働者は、  
雇用保険被保険者

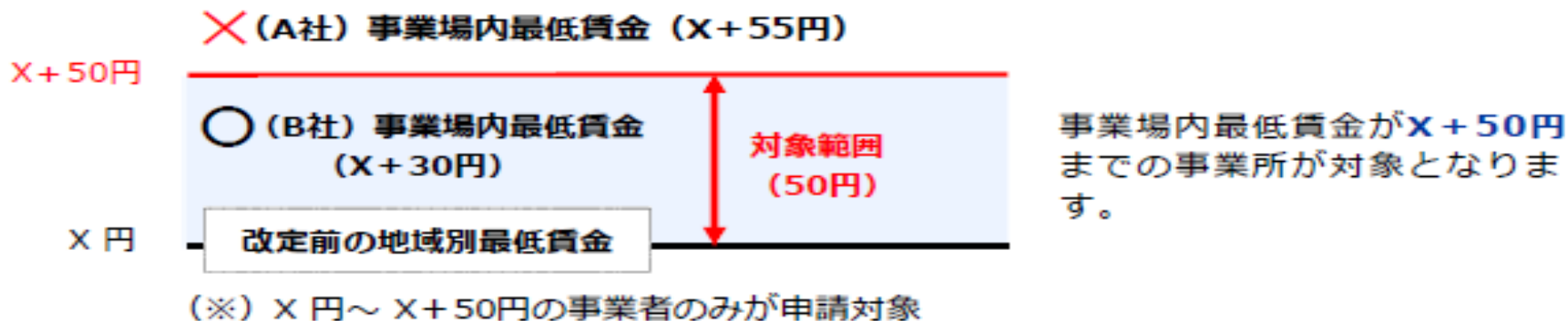
# 変更点【3. 申請期間と賃金引上げ期間】

申請期間がR8.9.1からの短期集中中期間となりました。

申請期間	賃金引上げ期間	事業完了期限
令和8年9月1日～ 申請事業所の都道府県において適用される地域別最低賃金の発効日の前日又は同年11月30日のいずれか早い日	令和8年9月1日～ 申請事業所に適用される地域別最低賃金発効日の前日	交付決定年度の1月31日

# 変更点【4. 対象事業所の拡大】

事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内 の事業所が対象



事業場内最低賃金が令和8年度改定後の地域別最低賃金額未済まで の事業所が対象

<例：地域別最低賃金が改定前  $X$  円、改定後  $X + 63$ 円（引上げ額63円）の場合>





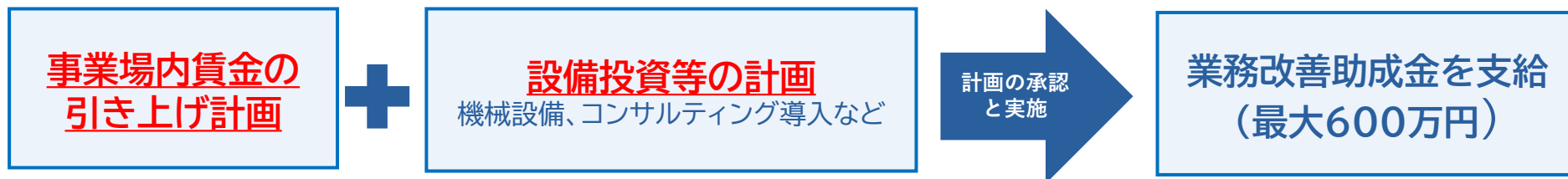
# 変更点【5. その他変更点】

---

- 助成対象経費の特例となっていた自動車（特殊用途自動車を除く）は、助成対象外となりました。
- 引き上げる対象労働者は、雇用保険被保険者が対象となりました。
- 物価高騰等要件に係る売上高総利益率 及び売上高営業利益率の申出書の記入について、「最近 3 か月間のうち任意の 1 月」 から「最近 6 か月間平均」になりました。

# 支給要件・申請の単位

## 『賃上げ＋設備投資』が必要です



### 【支給要件】

- ・ 事業場内最低賃金が「**令和 8 年度地域別最低賃金未満**」であること
- ・ 事業場内の最低賃金を**50円以上引き上げる**こと
- ・ 解雇・賃金引下げなどの不交付事由がないこと
- ・ 生産性向上に資する機器・設備の導入やコンサルティング等の**生産性向上の設備投資**を行い、その費用を支払うこと

### 【申請の単位について】

- ・ 要件を満たした場合、事業場内最低賃金の引き上げ計画と設備投資等の計画を立て工場・事務所など事業場ごとに申請する。

# 申請期限と賃金引き上げの時期

- ・原則、交付決定された年度の1月31日までに、納品・支払い完了・賃金引上げを実施する必要がある

**重要！**

申請期間	賃金引上げ期間	事業完了期限
令和8年9月1日～ 令和8年度地域別 <b>最低賃金</b> の発効日の前日まで又は同年 <b>11月末日</b> までのいずれか早い日	令和8年9月1日～ 令和8年度地域別最低賃金の発効日の前日	令和9年1月31日

# 費用（助成対象経費） 助成の例

---

## 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、オーブン、大型冷凍冷蔵庫、自動茹で麺機
- ▶（旅館業）電気式フライヤー、火式グリラー、コーヒーマーカー
- ▶（製造業）ボイラー、フォークリフト、真空包装機
- ▶（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、汚物流し設備、福祉車両
- ▶（建設業）測量機器、岩石・選別グラップル、油圧ショベル
- ▶（その他）農作物切断機、オートシャンプー機

## コンサルティング

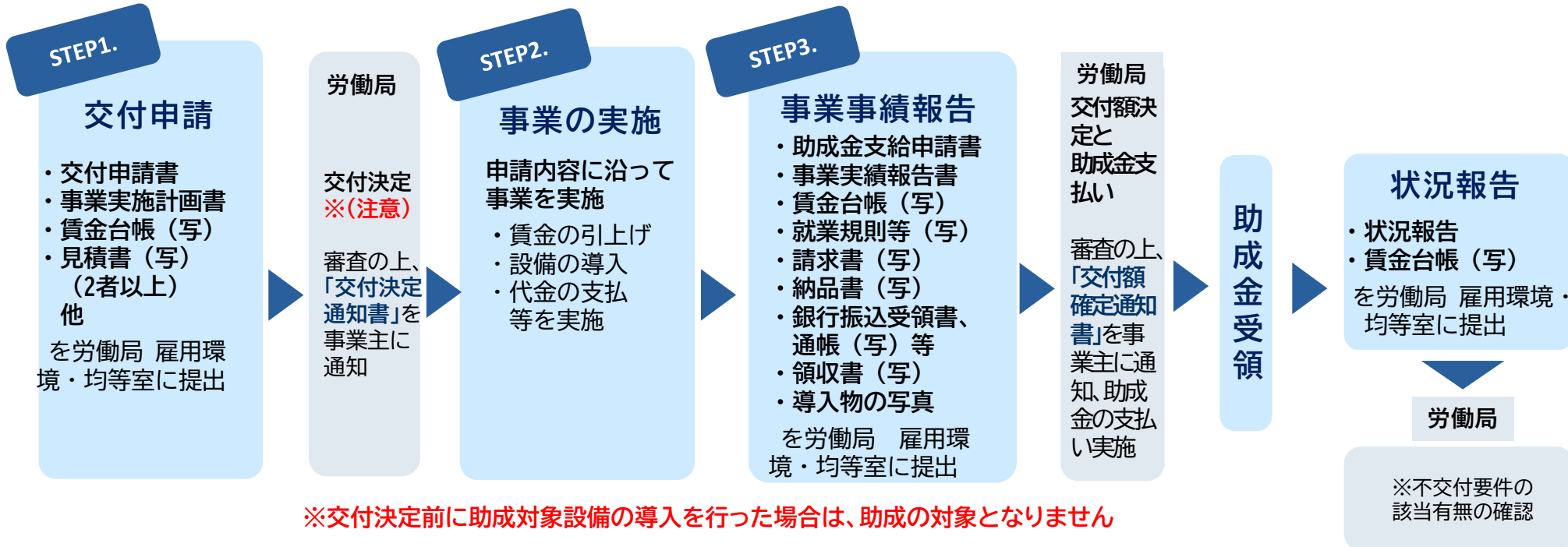
- ▶ 専門家によるコンサルティング

## その他

- ▶ 顧客管理情報のシステム化

# 助成金の手続きの流れ

- ・事業場所在地を管轄する労働局に対し、所定の様式で交付申請を行う
- ・労働局による審査を経て、交付決定後、申請内容に沿った事業を実施する
- ・賃金引上げ、納品、導入物の支払い終了後、労働局に事業実績報告と支給申請を行う
- ・労働局による審査を経て、助成金を支給



※交付決定前に助成対象設備の導入を行った場合は、助成の対象となりません

# 助成金の計算方法

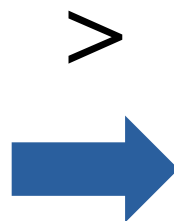
## 【助成額】

生産性向上に資する設備投資等にかかった費用に助成率を乗じた金額と助成上限額とを比較し、いずれか安い方の金額となる。

## 【例】（事業場規模30人未満の事業者）

- ・ 事業場内最低賃金が1,040円  
→ 助成率 4 / 5
- ・ 8人の労働者を1,130円まで引上げ(90円コース)  
→ 助成上限額450万円
- ・ 設備投資などの額は600万円

480万円  
(=600万× 4 / 5)  
(設備投資費用×助成率)



450万円  
(=助成上限額)  
(90円コースの助成上限額)  
**支給額 450万円**

## 助成上限額

コース 区分	事業場内 最低賃金 の引上げ 額	引き上げる 労働者数	助成上限額	
			右記以外 の事業者	事業場規模 30人未満 の事業者
50円 コース	50円 以上	1人	30万円	40万円
		2～3人	40万円	70万円
		4～5人	70万円	70万円
		6～7人	90万円	90万円
		8人以上	110万円	110万円
		10人以上※	130万円	130万円
70円 コース	70円 以上	1人	40万円	50万円
		2～3人	50万円	100万円
		4～5人	130万円	130万円
		6～7人	180万円	180万円
		8人以上	230万円	230万円
		10人以上※	300万円	300万円
90円 コース	90円 以上	1人	90万円	100万円
		2～3人	150万円	240万円
		4～5人	270万円	270万円
		6～7人	360万円	360万円
		8人以上	450万円	450万円
		10人以上※	600万円	600万円

※ 10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

## 助成率

事業場内最低賃金 1,050円未満	4/5
事業場内最低賃金 1,050円以上	3/4

## 特例事業者

以下の要件に当てはまる場合が特例事業者となります。なお、②に該当する場合は、助成対象経費の拡充も受けられます。

① 賃金要件	申請事業場の事業場内最低賃金が1,050円未満である事業者
② 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6か月間平均における利益率が前年度と比べ3%ポイント※以上低下している事業者

# 業務改善助成金のポイント

- 賃上げ（50/70/90円） + 設備投資がセット
- 最大600万円、助成率は最大4/5
- 申請は9月1日～**最低賃金の発効日の前日**まで又は  
同年**11月末日**までのいずれか**早い日**
- 交付決定前に絶対に購入しない
- 雇用保険加入が必要



# キャリアアップ助成金

## 1 事業の目的

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」）といったいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員転換、処遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

## 2 事業の概要・スキーム

※国（都道府県労働局）で支給事務を実施

コース名／コース内容		支給額（1人当たり）		加算措置等／加算額
正社員化 支援	<b>正社員化コース</b> 有期雇用労働者等を正社員転換（※） ※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む ➢ 正社員転換後6か月間の賃金が正社員転換前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要	<b>有期→正規：</b> 80万円（60万円） <b>無期→正規：</b> 40万円（30万円） ※ a：雇入れから3年以上の有期雇用労働者 b：雇入れから3年未満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者 ①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下 ②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない c：派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定訓練修了者 ➢ 新規卒卒で雇入れから一定期間経過していない者については支給対象外 ➢ 有期雇用期間が通算5年超の者は無期雇用労働者とみなして適用 上限人数：20人	<b>【重点支援対象者※】</b> 40万円（30万円） <b>【左記以外】</b> 20万円（15万円）	<b>正社員化コース</b> ■通常の正社員転換制度を新たに規定し転換 1事業所当たり <b>20万円</b> （15万円） ■勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し転換 1事業所当たり <b>40万円</b> （30万円） ■非正規雇用労働者の情報開示加算【新設】 1事業所当たり <b>20万円</b> （15万円）
	<b>障害者正社員化コース</b> 障害のある有期雇用労働者等を正規雇用労働者等に転換	①有期→正規： 90万円（67.5万円） ②有期→無期： 45万円（33万円） ③無期→正規： 45万円（33万円）		
	<b>賃金規定等改定コース</b> 有期雇用労働者等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	①3%以上4%未満： 4万円（2.6万円） ②4%以上5%未満： 5万円（3.3万円） ③5%以上6%未満： 6.5万円（4.3万円） ④6%以上： 7万円（4.6万円） 上限人数：100人		<b>賃金規定等改定コース</b> ■「職務評価」の活用により実施 1事業所当たり <b>20万円</b> （15万円） ■昇給制度を新たに設けた場合 1事業所当たり <b>20万円</b> （15万円）
処遇改善 支援	<b>賃金規定等共通化コース</b> 有期雇用労働者等と正規雇用労働者との共通の賃金規定等を新たに規定・適用	1事業所当たり <b>60万円</b> （45万円） 1事業所当たり1回のみ		
	<b>賞与・退職金制度導入コース</b> 有期雇用労働者等を対象に賞与又は退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施	1事業所当たり <b>40万円</b> （30万円） 1事業所当たり1回のみ		<b>賞与・退職金制度導入コース</b> ■両方を同時に導入した場合 1事業所当たり <b>16.8万円</b> （12.6万円）
	<b>短時間労働者労働時間延長支援コース</b> 短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、賃上げ、労働時間の延長（週当たり5時間以上等）を実施。 また、更なる処遇改善に向けた2年目の取り組みの実施。	<b>60万円</b> （45万円）＜75万円＞（※） ※1～2年目までの各要件を全て満たした場合の2年間の合計額 複数年度かけて要件を満たす場合も助成対象		※（ ）は、大企業の場合の額。＜＞は、小規模事業所の場合の額。 ※加算措置要件を満たした場合は、支給額＋加算額を助成。 ※障害者正社員化コースについては、重度障害者の場合は、①120万円（90万円）②③60万円（45万円）となる。 ※上限人数は、1年度当たりの上限。記載がないコースは上限はない。



# キャリアアップ助成金：賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等※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。

※一部の有期雇用労働者等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、本助成コースの対象労働者と認められます。

## 1 支給額

1人当たりの助成額は以下のとおりです。

企業規模 \ 賃金引き上げ率	3%以上 4%未満	4%以上 5%未満	5%以上 6%未満	6%以上
中小企業	4万円	5万円	6.5万円	7万円
大企業	2.6万円	3.3万円	4.3万円	4.6万円

※1年度1事業所当たりの支給申請上限人数は100人

# キャリアアップ助成金：賃金規定等改定コース

## ■ 増額改定から申請までの流れ

(例) 賃金一覧表を新たに作成して取り組む場合

- ① 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（右記は時給換算の例）



- ② 金額の多寡の順に一覧表を作成



- ③ すべての※の等級の金額が**3%以上**の増額となるように改定し、実際に、改定後の基本給で給与を支給

※ 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含め、全て増額改定していることが必要です。



- ④ 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

＜賃金一覧表（時給換算の場合）＞

等級	改定前時給	改定後時給
1	1,110円	1,150円
2	1,130円	1,170円
...	...	...
9	1,270円	1,310円
10	1,290円	1,330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。

※職務評価を行ったうえで賃金規定等を改定した場合、有期雇用労働者等の昇給制度を新たに設けた場合は、助成額の加算が受けられます。

※最低賃金の改定に伴い、新最低賃金を下回ることとなる等級についてのみ賃金規定等を増額改定した場合も、助成対象になります。ただし、各都道府県の新最低賃金の公示日以降、発効日の前日までに賃金規定等の増額改定を行う必要があります。

# 申請までの流れ

「キャリアアップ助成金」の活用にあたっては、実施日の前日までに「キャリアアップ計画」の提出が必要です。

キャリアアップ計画の作成・提出

取組みの実施  
(就業規則改定等)

取組後6か月間の賃金支払

支給申請

# 働き方改革推進支援助成金（1／2）

生産性向上とともに労働時間の削減等に取り組む中小企業・小規模事業者や傘下の企業を支援する事業主団体等を支援する制度です。

## ◆ 業種別課題対応コース

- ・ **建設業**（工作物の建設の事業その他これに関連する事業）
- ・ **運送業等**（自動車運転の業務に従事する労働者を雇用）
- ・ **病院等**（医業に従事する医師が勤務する病院、診療所、介護老人保健施設等）
- ・ **その他長時間労働が認められる業種**（情報通信業、宿泊業）

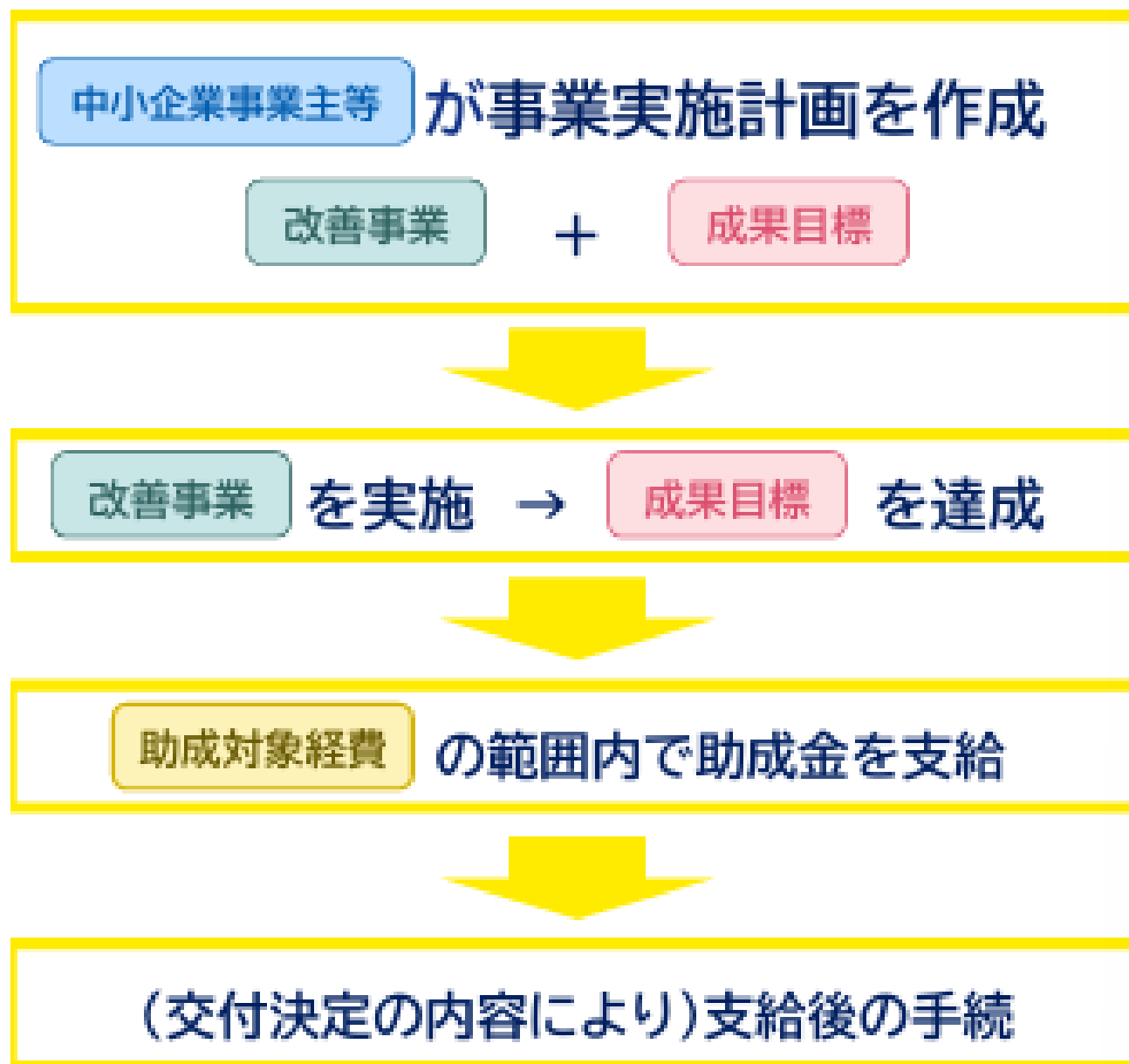
## ◆ 労働時間短縮・年休促進支援コース

## ◆ 勤務間インターバル導入コース

## ◆ 取引環境改善コース

## ◆ 団体推進コース

# 働き方改革推進支援助成金（2／2）



# 助成対象となる事業主

- ① 労働者災害補償保険の適用事業主
- ② 以下 A、B のいずれかに該当する中小企業事業主

業 種		A. 資本または出資額	B. 常時使用する労働者
小売業	小売業、飲食店など	5,000万円以下	50人以下
サービス業	物品賃貸業、宿泊業、 医療、福祉など	5,000万円以下	100人以下（※）
卸売業	卸売業	1 億円以下	100人以下
その他の業種	農業、建設業、 製造業、運輸業など	3 億円以下	300人以下

（※） 医業に従事する医師が勤務する病院等は300人以下

- ①月60時間を超える36協定の時間外・休日労働 時間数の削減
- ②所定外労働時間の削減
- ③年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入
- ④時間単位の年次有給休暇制度と、  
交付要綱で 規定する特別休暇を 1 つ以上新規導入
- ⑤勤務間インターバルの導入
- ⑥ 4 週における所定休日を 1 日以上増加（建設業）
- ⑦「医師の働き方改革の推進」の実施（病院等）



① 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数を縮減させること。 **【助成上限額：最大250万円】**

事業実施後に設定する 時間外労働と休日労働 時間の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において 時間外労働と休日労働の合計時間数を 月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において 時間外労働と休日労働の合計時間数を 月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の 合計時間数を月60時間以下に設定	250万円	200万円
時間外労働と休日労働の 合計時間数を月60時間を超え 月80時間以下に設定	150万円	

※本成果目標を選択する場合、後述する②の所定外労働時間の削減に係る成果目標は選択不可

◎ 36（さぶろく）協定とは

労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間以内とされ、また、休日は原則として、毎週少なくとも1回与えることとされていますが、法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合には、労働基準法第36条に基づく労使協定（36協定）の締結と、所轄労働基準監督署長への届出が必要となります。

① 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数を縮減させること。【助成上限額：最大150万円】

事業実施後に設定する 時間外労働と休日労働 時間の合計時間数	事業実施前の設定時間数	
	現に有効な36協定において 時間外労働と休日労働の合計時間数を 月80時間を超えて設定している事業場	現に有効な36協定において 時間外労働と休日労働の合計時間数を 月60時間を超えて設定している事業場
時間外労働と休日労働の 合計時間数を月60時間以下に設定	150万円	100万円
時間外労働と休日労働の 合計時間数を月60時間を超え 月80時間以下に設定	50万円	

◎ 36（さぶろく）協定とは

労働基準法では、労働時間は原則として、1日8時間・1週40時間以内とされ、また、休日は原則として、毎週少なくとも1回与えることとされていますが、法定労働時間を超えて労働者に時間外労働をさせる場合や法定休日に労働させる場合には、労働基準法第36条に基づく労使協定（36協定）の締結と、所轄労働基準監督署長への届出が必要となります。

## ② 所定外労働時間を5時間以上削減させること。

**【助成上限額：最大100万円】**

削減した労働者1人あたりの所定外労働時間数	助成上限額
5時間以上10時間未満	50万円
10時間以上	100万円

※前述した①の月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数削減に係る成果目標を同一年度内の事業で選択している場合は本成果目標は選択不可

### ◎ 所定（外）労働時間とは

所定労働時間とは、就業規則や労働契約で定められた休憩時間を除く勤務時間のことを指します。法定労働時間を1日8時間・1週40時間以内と労働基準法で規定されるのに対し、所定労働時間は会社ごとのルールによって定められます。たとえ法定労働時間内であったとしても、所定労働時間を超えて労働させた場合は、その超えた分の労働に対して残業代を支払わなければなりません。

## ③ 年次有給休暇の計画的付与制度を新たに導入すること。

**【助成上限額：25万円】**

### ◎ 年次有給休暇の計画的付与制度とは

年次有給休暇の付与日数のうち5日を除いた残りの日数について、労使協定により、計画的に休暇取得日を割り振ることができる制度です。計画的付与制度の導入には、以下の対応が必要となります。

- ① 就業規則に「労働者代表との間に協定を締結したときは、その労使協定に定める時季に計画的に取得させることとする」などのように定めること。
- ② 労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数を代表する者との間で、書面による協定（計画的付与の対象者、対象となる年次有給休暇の日数、計画的付与の具体的な方法、年次有給休暇の付与日数が少ない者の扱い、計画付与日の変更）を締結すること。

## ④ 時間単位の年次有給休暇制度を新たに導入し、かつ、特別休暇※のいずれか1つ以上を新たに導入すること。

**【助成上限額：25万円】**

※設定改善指針に規定された、特に配慮を必要とする労働者に対する有給の休暇（病気休暇、教育訓練休暇、ボランティア休暇 etc…）

### ◎ 時間単位の年次有給休暇制度とは

年次有給休暇は原則1日単位ですが、労使協定の締結等により、年5日の範囲内で、時間単位での取得が可能となります。時間単位の年次有給休暇制度の導入には、以下の対応が必要となります。

- ① 就業規則に年次有給休暇の時間単位での付与について定めること。
- ② 労働者の過半数で組織する労働組合または労働者の過半数を代表する者との間で、書面による協定（時間単位年休の対象者の範囲、時間単位年休の日数、時間単位年休1日分の時間数、1時間以外の時間を単位として与える場合の時間数）を締結すること。

## ⑤ 9時間以上の勤務間インターバルを導入すること。（※3）

【助成上限額：最大170万円（運送業・病院等の場合）】

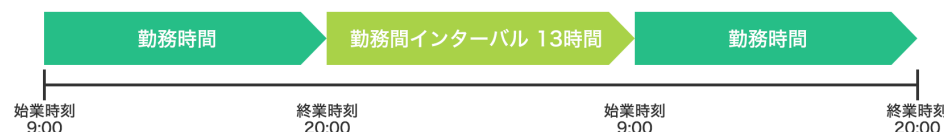
【助成上限額：最大150万円（建設業・その他の場合）】

休憩時間数（※1）	助成上限額（※2）		
	運送業等、指定病院等の場合	指定病院等を除く病院等の場合	建設業、その他の場合
9時間以上10時間未満	150万円	120万円	120万円
10時間以上11時間未満		150万円	
11時間以上	170万円	170万円	150万円

※1 事業実施計画で指定した事業場を導入する勤務間インターバルの休憩時間のうち、最も短いものを指します。

※2 上表は勤務間インターバルを新規に導入した場合の助成上限額

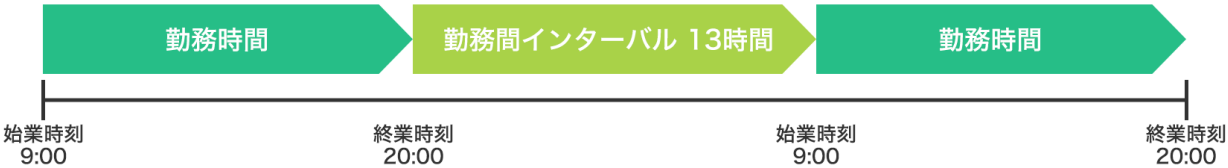
※3 新規導入のほか、インターバル時間数を増やす場合や対象労働者の範囲を拡大する場合も本成果目標を選択可能



⑤ 9 時間以上の勤務間インターバルを導入すること。（※3）  
【助成上限額：最大150万円】

休憩時間数（※1）	助成上限額（※2）	
	労働者の1／2 超に 新規導入	労働者の1／4 超、1／2 以下に 新規導入
9 時間以上11時間未満	100万円	50万円
11時間以上	150万円	75万円

- ※1 事業実施計画で指定した事業場を導入する勤務間インターバルの休憩時間のうち、最も短いものを指します。
- ※2 上表は勤務間インターバルを新規に導入した場合の助成上限額
- ※3 新規導入のほか、インターバル時間数を増やす場合や対象労働者の範囲を拡大する場合も本成果目標を選択可能



## ⑥ 週休2日制を推進すること。

【助成上限額：最大100万円（建設業のみ選択可能）】

	4週あたり5日	4週あたり6日	4週あたり7日	4週あたり8日以上
4週あたり4日	25万円	50万円	75万円	100万円
4週あたり5日		25万円	50万円	75万円
4週あたり6日			25万円	50万円
4週あたり7日				25万円

## ⑦ 医師の働き方改革を推進すること。

【助成上限額：最大50万円（病院等のみ選択可能）】

○以下の取組を通じて、労務管理体制を構築すること。

- ・労務管理責任者を設置すること。
- ・管理者層の労働時間管理に係る理解促進を行うこと。
- ・医師が副業・兼業を行うに当たっての体制を整備すること。（※）

※交付申請時に副業・兼業を行う医師が所属する場合

○医師の労働時間の実態を把握すること。

## ⑥ 賃金の引上げ達成時の加算額

・ 常時使用する労働者数が30人を超える中小企業事業主の場合

引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11～30人
3%以上引き上げ	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円 (上限60万円)
5%以上引き上げ	24万円	48万円	80万円	1人当たり8万円 (上限240万円)
7%以上引き上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円 (上限360万円)

・ 常時使用する労働者数が10人以上30人以下の中小企業事業主の場合

引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11～30人
3%以上引き上げ	6万円	12万円	20万円	1人当たり2万円 (上限60万円)
5%以上引き上げ	48万円	96万円	160万円	1人当たり16万円 (上限480万円)
7%以上引き上げ	72万円	144万円	240万円	1人当たり24万円 (上限720万円)



## ⑥ 賃金の引上げ達成時の加算額

・ 常時使用する労働者数が10人未満の中小企業事業主の場合

引き上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11～30人
3%以上引き上げ	6万円	12万円	20万円	
5%以上引き上げ	60万円	120万円	200万円	
7%以上引き上げ	90万円	180万円	300万円	

## ⑦ 割増賃金率引上げ達成時の加算額

割増賃金率引上げ加算の成果目標達成に係る要件	加算額
(1) 月60時間以内の時間外労働に係る所定割増賃金率を5%以上引き上げること。	25万円
(2※) 月45時間を超えて月60時間以内の時間外労働時間に係る所定割増賃金率を5割以上とし、かつ、交付申請後から事業実施予定期間の終期までの期間において、いずれか1か月における時間外労働の時間数を、交付申請日の属する月を基準として、労働者1人あたり10時間以上削減すること。	75万円

※(1)を実施した場合に実施可能。(2)のみ選択は不可

# 助成対象となる取組

- ① 労務管理担当者に対する研修
- ② 労働者に対する研修、周知・啓発
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 就業規則・労使協定等の作成・変更
- ⑤ 人材確保に向けた取組
- ⑥ 労務管理用ソフトウェア、労務管理用機器、  
デジタル運行記録計の導入・更新
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新

## 対象外

1.単なる経費削減のための経費  
(LED電球への交換など)

2.職場環境を改善するための経費  
(エアコン設置、執務室の拡大など)

3.通常の事業活動に伴う経費  
(事務所借料、光熱費、消耗品など) など

# 助成額（1／2）

## ◆ 業種別課題対応コース

- 建設業【助成額：最大1,370万円】
- 運送業【助成額：最大1,290万円】
- 病院等【助成額：最大1,340万円】
- その他長時間労働が認められる業種【助成額：最大1,270万円】

以下のいずれか低い額

**I 成果目標の上限額（36協定、休暇制度など）及び加算額  
（賃上げ及び割増賃金率引上げ）の合計額**

**II 対象経費の合計額×補助率 3／4（※ 1）**

（※）常時使用する労働者数が30人以下かつ、助成対象となる取組⑥又は⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は 4／5

# 助成額 (2/2)

## ◆ 労働時間短縮・年休促進支援コース 【助成額：最大1,020万円】

以下のいずれか低い額

- I 成果目標の上限額（36協定、休暇制度など）及び加算額（賃上げ及び割増賃金率引上げ）の合計額
- II 対象経費の合計額×補助率 3 / 4（※1）

## ◆ 勤務間インターバル導入コース 【助成額：最大970万円】

以下のいずれか低い額

- I 成果目標の上限額及び加算額（賃上げ及び割増賃金率引上げ）の合計額
- II 対象経費の合計額×補助率 3 / 4（※1）

## ◆ 取引環境改善コース 【助成額：最大100万円】

以下のいずれか低い額

- I 対象経費の合計額
- II 総事業費から収入額を控除した額
- III 上限額

## ◆ 団体推進コース 【助成額：最大500万円】

以下のいずれか低い額

- I 対象経費の合計額
- II 総事業費から収入額を控除した額
- III 上限額

（※1）常時使用する労働者数が30人以下かつ、助成対象となる取組⑥又は⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合の補助率は 4 / 5

## 製造業 A 社



【成果目標】 36協定の見直し（助成上限額：100万円）

時間外労働と休日労働の合計時間数が月70時間超

→ 時間外労働と休日労働の合計時間数を月50時間に設定

- ・ ICカード型タイムレコーダーと就業管理ソフトを導入して労務管理を効率化
- ・ 貨物ローダーを導入して製品の搬入・搬出作業を効率化
- ・ 36協定の見直しを行い、時間外労働を短縮

導入費用

80  
万円



×

助成率

$\frac{3}{4}$  [75%]

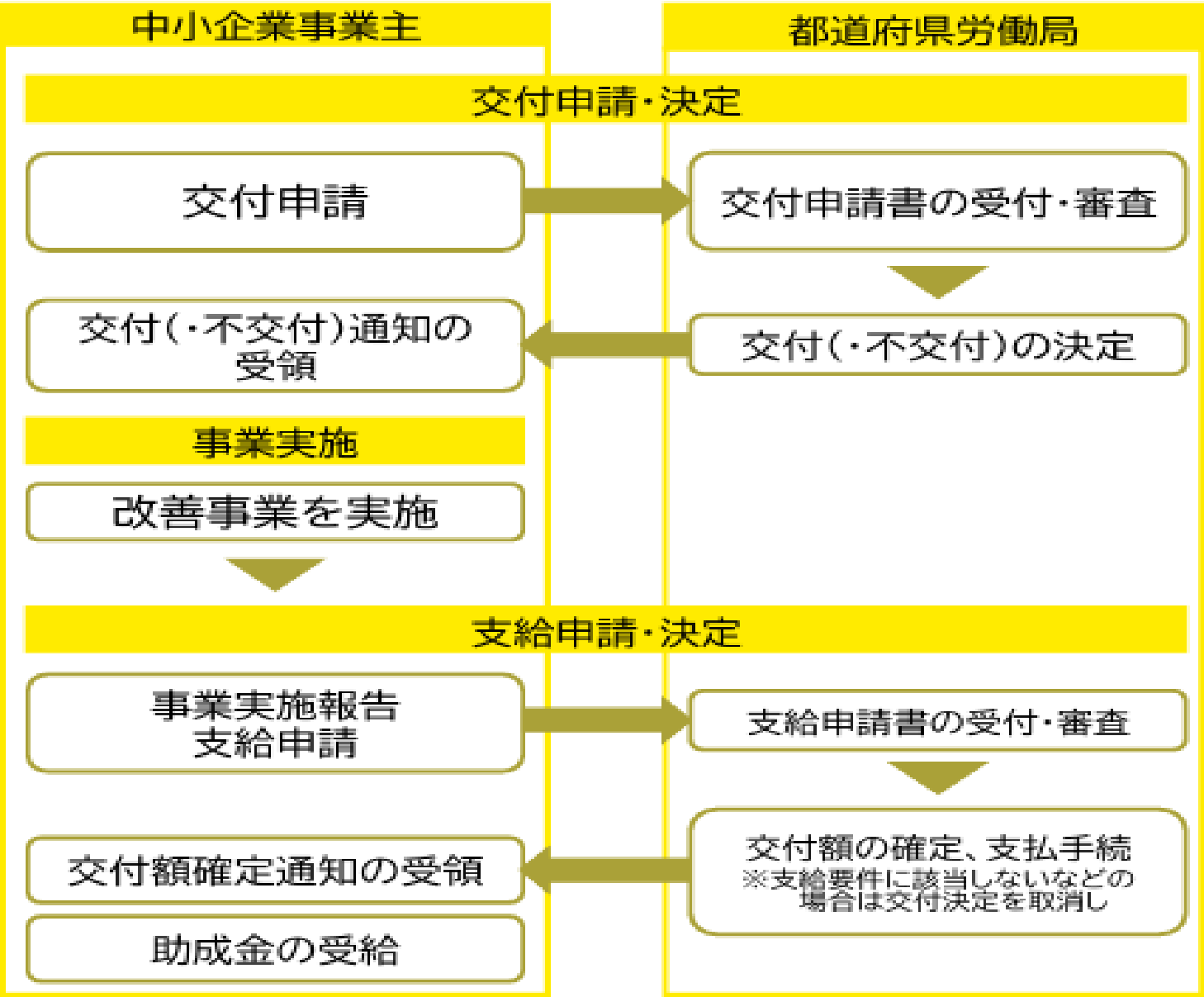


=

働き方改革  
推進支援助成金

60  
万円

# 申請から支給までの流れ（1／2）



# 申請から支給までの流れ（2／2）

## 交付申請期限、事業実施期間、支給申請期限

交付申請期限	2026年11月30日（月）まで ※予算の関係で予告なく受付を締め切る場合があります。
事業実施期間	2027年 1 月31日（日）まで （取引環境改善コースと団体推進コースは、2027年 2 月14日（日）まで）
支給申請期限	以下のいずれか早い日 事業実施予定期間が終了した日から起算して30日 後の日 または 2027年 2 月 5 日（金） （取引環境改善コースと団体推進コースは、2027年 2 月26日（金）まで）

## ●鳥取労働局

雇用環境・均等室（業務改善助成金、  
働き方改革推進支援助成金）

職業安定課（キャリアアップ助成金）

## ●働き方改革サポートオフィス鳥取

助成金の申請等に関する相談を受け  
付けています。