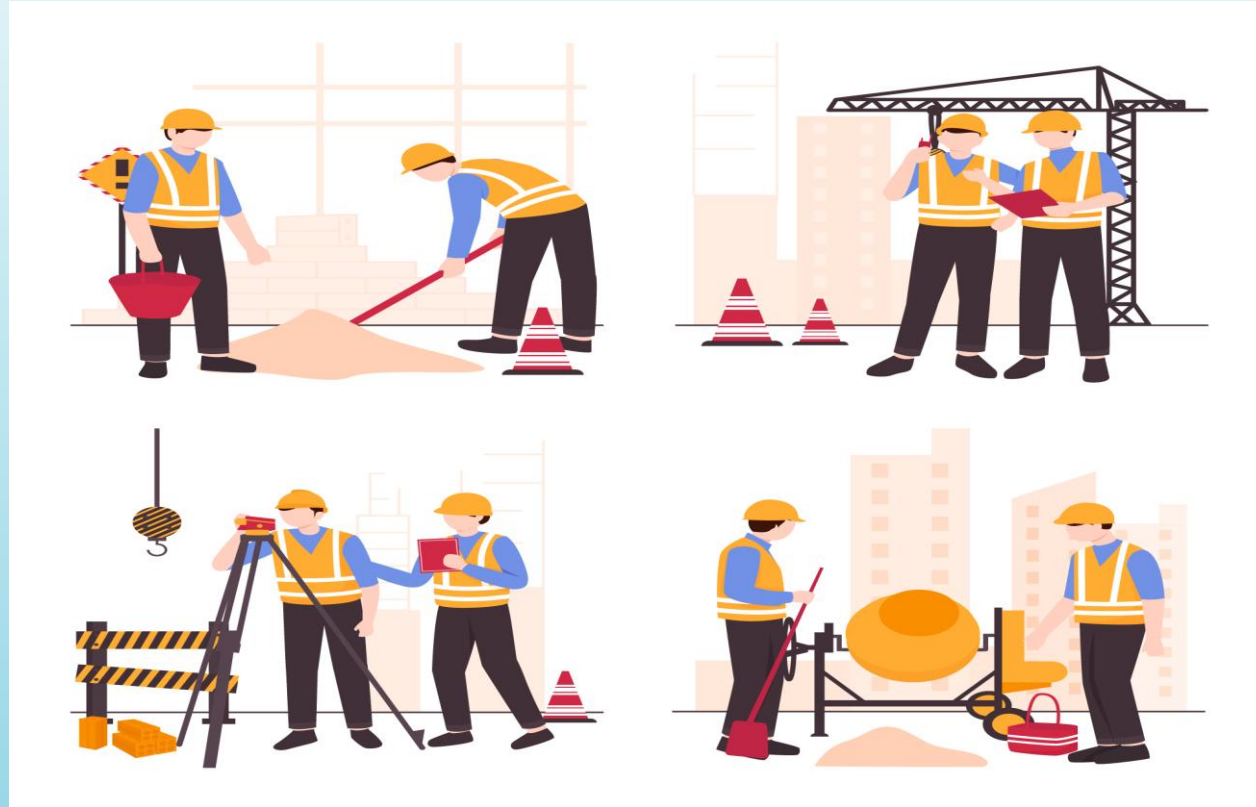


『建設業向け支援策 助成金等について』



沖縄働き方改革推進支援センター

令和7年度 建設業における助成金の活用

【建設業の雇用環境改善としての助成金活用等】

- ・人材への投資による職務遂行能力向上、設備投資による**業務改善**による生産性向上によって、働き方改革を推進。

【具体例】

- : 若者、女性、ハンディのある方、就職氷河期世代、高齢者、あらゆる人材にアンテナをはって人材を確保する。
➡ トライアル雇用助成金、特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース等）
- : 若者及び女性が働きやすい更衣室やトイレ、シャワー等を整備する。
➡ 人材確保等支援助成金（若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース）
- : 建設キャリアアップシステム等の活用促進して、能力に見合った待遇を実現しながら、キャリアアップし、建設業で長く働く
➡ 人材確保等支援助成金/雇用管理改善促進コース
- : 職業訓練を受講させ、資格取得を後押ししたり、技能実習を行い職務遂行能力を向上させる。
➡ 人材開発支援助成金

**建設業の皆さまと一緒に『働き方改革』を推進する
各種支援策について、主に助成金に関する情報を提供いたします。**

I：働き方改革推進支援助成金

II：人材確保等支援助成金

III：人材開発支援助成金

IV：業務改善助成金

V：特定求職者雇用開発助成金（中高年層安定雇用支援コース）

VI：沖縄働き方改革推進支援センター

令和7年度 働き方改革推進支援助成金

【概要】

- ・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。

💡 : 業務改善助成金の活用が、“賃金の壁”で難しい場合に活用を検討

【各コース】

業種別課題対応コース

➡①. **建設業** ②. 運送業 ③. 病院等 ④. 砂糖製造業 ⑤. 情報通信業 ⑥. 宿泊業 はコチラ

労働時間短縮・年休促進コース

勤務間インターバル導入コース

労働時間削減等の取組（賃上げ）+ **設備投資等**

団体推進コース

➡所属団体が申請、団体構成員による活用

【締切に注意】

- ・交付申請の受付は、**令和7年11月28日**まで
- ・予算が上限に達した場合も終了

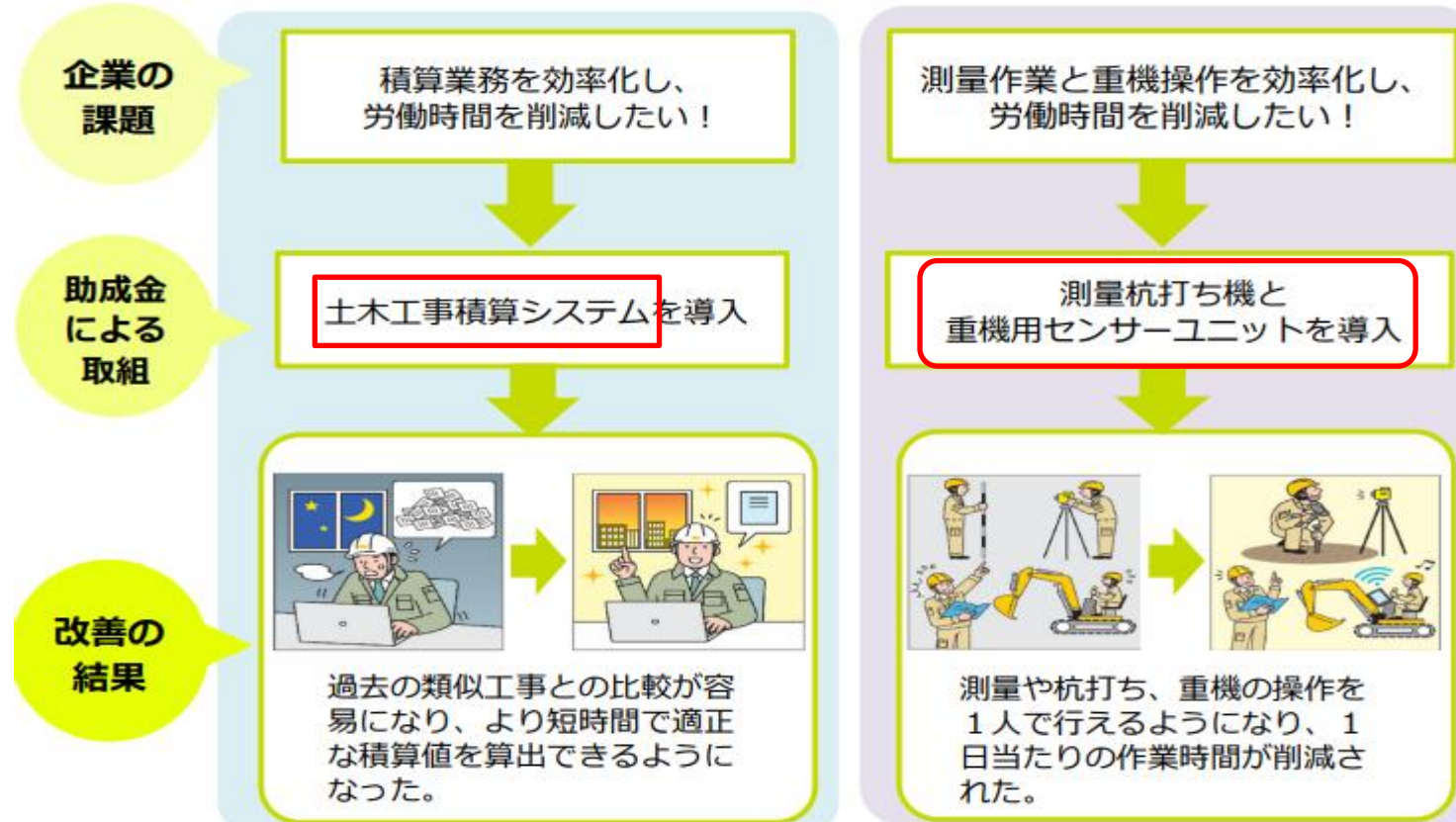
コース区分	助成上限額	
	基本部分	賃上げ加算
業種別課題対応コース(※1)	25～550万円	
労働時間短縮・年休促進支援コース	25～200万円	6～360万円(※2)
勤務間インターバル導入コース	50～120万円	

令和7年度 働き方改革推進支援助成金 業種別課題対応コース 『建設業』

【概要】

・生産性を向上させ、労働時間の削減や週休2日制の推進等に向けた環境整備に取り組む、**建設業**の**中小企業**事業主の支援

💡 : 活用事案



【おおまかな流れ】

「交付申請書」を、最寄りの
労働局雇用環境・均等部
(室) に提出
(締切: 11月28日(金))

交付決定後、提出した計画に
沿って取組を実施
(事業実施は、令和8年1月
30日(金) まで)

労働局に支給申請
(申請期限は、事業実施予定期間が終了した日から起算して30日後の日または令和8年2月6日(金)のいずれか早い日となります。)

(注意) 本助成金は国の予算額に制約されるため、11月28日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

令和7年度 働き方改革推進支援助成金 業種別課題対応コース『建設業』

【主要要件】

・対象事業主:

- : **年5日の年次有給休暇の取得**に向けて就業規則等を整備していること。
- : 交付申請時点で、**36協定を締結**していること。

【助成対象の取組】

- ① 労務管理担当者に対する研修(※2)
- ② 労働者に対する研修(※2)、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、デジタル式運行記録計の導入・更新(※3)
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新(※3)

(※2) 研修には、勤務間インターバル制度に関するもの及び業務研修も含まれます。

(※3) 長時間労働恒常化要件に該当する場合は、パソコン、タブレット、スマートフォンの購入費用等が対象となります。詳しくは申請マニュアル等をご確認ください。

【成果目標】

- ① 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の縮減
- ② 年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入
- ③ 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
- ④ 9時間以上の勤務間インターバルの導入
- ⑤ 4週における所定休日を1日から4日以上増加

(※4) 上記①から⑤の成果目標に加えて、指定する労働者の時間当たりの賃金額を3%以上5%以上または7%以上引き上げることを成果目標に加えることができます。

💡: 労働時間の削減、休日確保、人手不足対策に向けて設備投資以降がある場合、申請できないか検討する！

1. 成果目標①の上限額(※6)

事業実施後に設定する時間外労働と休日労働の合計時間数	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	—

(※6) 成果目標①を令和6年度に選択して支給を受けた事業主の場合、さらに下の区分に設定時間数を縮減した場合の上限額は100万円。
(更なる削減を目標とした上で、設定時間数を同一区分内に維持等した場合の助成上限額は一律25万円)

2. 成果目標②の上限額: 25万円

3. 成果目標③の上限額: 25万円

4. 成果目標④の上限額

勤務間インターバルを新規導入した場合の上限額は、休息時間数に応じて、下記の表のとおりとなります。

休息時間数(※7)	1企業当たりの上限額(※8)
9時間以上11時間未満	120万円
11時間以上	150万円

(※7) 事業実施計画で指定した事業場に導入する勤務間インターバルの休息時間数のうち、最も短いものを指します。

(※8) 勤務間インターバルを適用する労働者の範囲の拡大、勤務間インターバルの時間延長の場合は、上記の表の1/2が上限額となります。

5. 成果目標⑤の上限額: 1日増加ごとに25万円(※9)

(最大100万円)

(※9) 年間における所定休日数を定めている場合は、以下の計算式により、4週間当たりの所定休日を算出します。
(年間所定休日数) ÷ (365日 ÷ 7) × 4

6. 成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算

常時使用する労働者数が30人を超える場合は、達成した成果目標の助成上限額に、下記の表の**上限額が加算されます**(※4、10、11)。

引上げ人数	1～3人	4～6人	7～10人	11人～30人
3%以上引上げ	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%以上引上げ	36万円	72万円	120万円	1人当たり12万円(上限360万円)

(※10) 常時使用する労働者数が30人以下の場合は、達成した成果目標の助成上限額に、上記の表の2倍の上限額が加算されます。

(※11) 賃上げ額そのものを助成するものではありません。

人材確保等支援助成金：「若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース(建設分野)」

【概要】

・若年者及び女性労働者の入職や定着を図ることを目的とした事業を行った場合に経費の一部を助成。

【主な要件】

以下のいずれも満たす必要があります。

建設事業主の要件

Aの建設事業主

雇用管理責任者の選任

若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業の実施

※Aの事業主とは...
→「**建設の事業**」の雇用保険料率の適用を受ける
「**中小企業**」建設事業主

【助成額】

(イ) 経費等助成

中小建設事業主の場合

支給対象費用の 3 / 5

中小建設事業主以外の場合

支給対象費用の 9 / 20

2 ⑥（研修等の受講）※ の場合

対象労働者 1人あたり

8,550円／日

※若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業のうち、「研修等の受講」に関する事業
※ 1日3時間以上受講した日を対象とし、最大6日分まで助成

(ロ) 賃金向上助成

(イ) の支給決定を受けた後、賃金要件（P3参照）を満たした場合

支給対象費用の 3 / 20

<上限額>

(イ) ・ (ロ) 合わせて200万円

(支給申請日を基準とし、一事業年度（4/1～3/31）あたり）

【実施事業】

事業実施期間は最大1年間です。

事業の名称		事業の具体例
①	建設事業の役割や魅力を伝え、理解を促進するための啓発活動等に関する事業	a.現場見学会 b.加工技術等の体験会 c.体験学習 d.インターンシップ など ※1
②	技能の向上を図るための活動等に関する事業	a.入職内定者への教育訓練 b.新規入職者への研修会 c.建設労働者への公的資格（建設工事に関連する資格であって、各法令、施行規則、省令等で定められているもの）の取得に関する講習会 など
③	労働災害予防等のための労働安全管理の普及等に関する事業	a.安全衛生管理計画の作成 b.工事現場の巡回 c.災害調査の記録 d.労災付加給付施策の導入に関する講習会等労働安全管理の普及に関する事業の実施 e.安全衛生大会の実施 f.期間雇用労働者の健康診断 ※2 など
④	技能向上や雇用改善の取組についての奨励に関する事業	a.優良な技術者・技能者に対する表彰制度 b.雇用改善について優良な取組を実施する者に対する表彰制度 など
⑤	雇用管理に関して必要な知識を習得させる研修等の実施に関する事業	雇用管理研修又は職長研修 ※3 の実施
⑥	雇用管理に関して必要な知識を習得させる研修等の受講に関する事業	研修の受講 a.雇用管理研修又は職長研修（上記⑤により自ら実施するもの） b.雇用管理研修又は職長研修（若年者に魅力ある職場づくり事業を実施する中小建設事業主団体が実施するもの） c.雇用管理研修（国が民間に委託して実施するもの） d.雇用管理責任者講習（国が建設業務労働者就業機会確保事業にかかる事業を民間に委託して実施するもの）
⑦	女性労働者の入職や定着の促進に関する事業	a.優良な女性労働者に対する表彰制度 b.女性労働者向けのキャリアパス作成 c.男性の育児休業及び短時間勤務の取得を促進する取組 など

人材確保等支援助成金：「作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）」：（女性専用作業員施設設置経費助成）

【概要】

- ・女性専用の作業員施設を整備した場合に経費の一部を助成。

【主要要件】

以下のいずれも満たす必要があります。

建設事業主の要件

Aの中小建設事業主

雇用管理責任者の選任

女性専用の作業員施設を賃借により設置 ※

※自ら施管理する建設工事現場に、賃借により設置すること

【対象となる施設】

- ・更衣室
- ・トイレ
- ・浴室
- ・シャワー室 等

【対象となる経費】

作業員施設	屋内上下水道・ガス配管工事費	屋内電気配線工事費	冷暖房設備（原則、固定されたもの）	くつ・雨具等の収納設備	湯沸器	洗面台	畳カーペットカーテン
更衣室		〇	〇	〇		〇	〇
トイレ	〇	〇				〇	
浴室	〇	〇			〇		
シャワー室	〇	〇			〇		

【助成額】

（イ）経費助成

（ロ）賃金向上助成

支給対象費用の

3 / 5

支給対象費用の

3 / 20

※ 助成対象となるのは一つの建設工事現場につき、2.（1）の区分ごとに一施設に限ります。

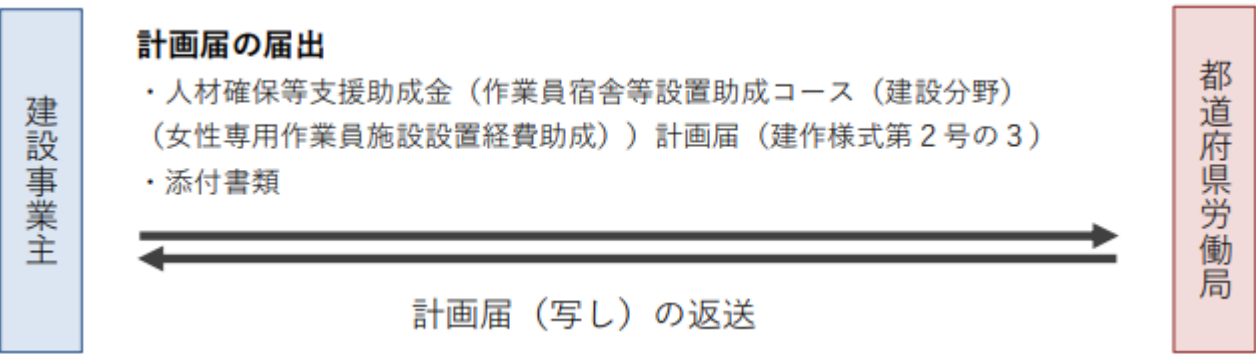
※（イ）の支給決定を受けた後、賃金要件（P3参照）を満たした場合

<上限額>

（イ）・（ロ）合わせて90万円
（支給申請日を基準とし、一事業年度（4/1～3/31）あたり）

【手続】

- ・事業を実施しようとする原則2週間前までに、必要書類一式を主たる事業所の所在地を管轄する労働局に提出



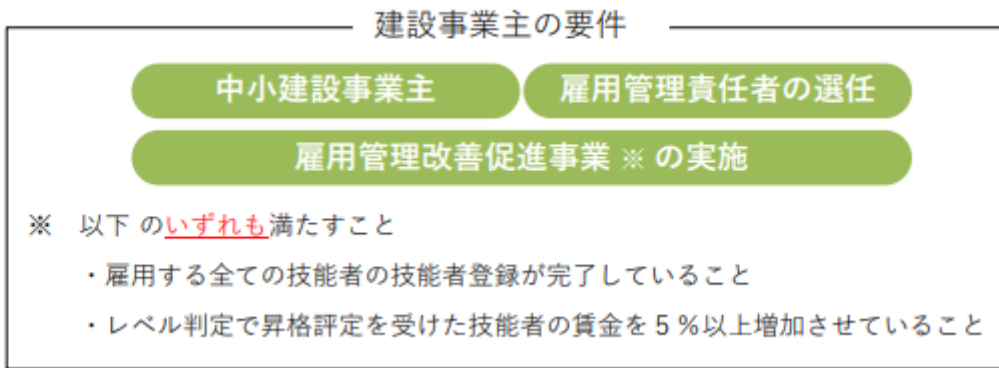
人材確保等支援助成金：「建設キャリアアップシステム等活用促進コース（雇用管理改善促進事業）」

【概要】

・建設キャリアアップシステムを活用して雇用管理改善の取組を支援

【主要要件】

以下のいずれも満たす事業主



【算定対象となる労働者】

- (1) 増額改定前の過去1年間分の賃金算定期間の初日から支給申請日までの期間において、当該事業所の雇用保険一般被保険者（短期雇用特例被保険者及び日雇労働被保険者を除く）であること
- (2) 本事業の開始日の前日から起算して6か月前の日から支給申請日において離職（本人の都合による離職及び天災その他やむを得ない理由のために事業継続が困難となったこと又は本人の責めに帰すべき理由による解雇を除く）していない者であること

【助成額】

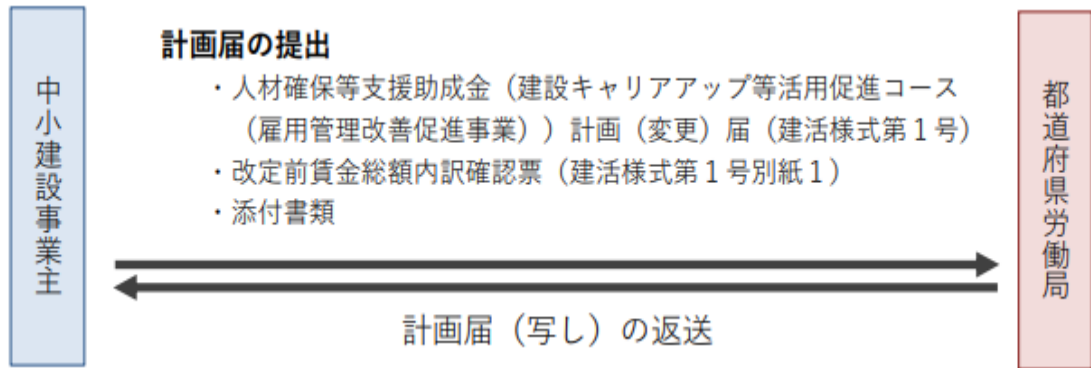
算定対象技能者の数 × 16万円

<上限額>

一事業年度（4/1～3/31）あたり160万円

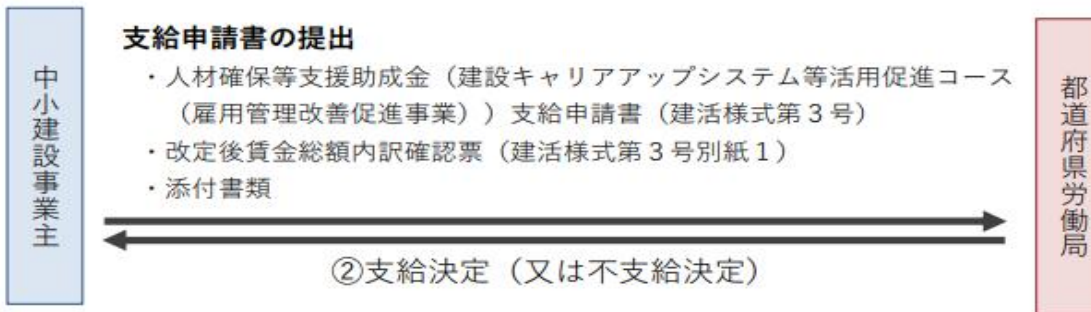
【手続き】

・増額改定日の属する月の初日の6か月前から2か月前の前日までに、増額改定の内容や対象となる技能者の人数、増額改定予定日、増額改定後の算定期間、最初の賃金支払日等を記載した増額改定整備計画書及び添付書類一式を、主たる事業所の所在地を管轄する労働局に提出



【支給申請】

増額改定後の賃金算定期間（12か月）の末日の翌日から起算して原則2か月以内



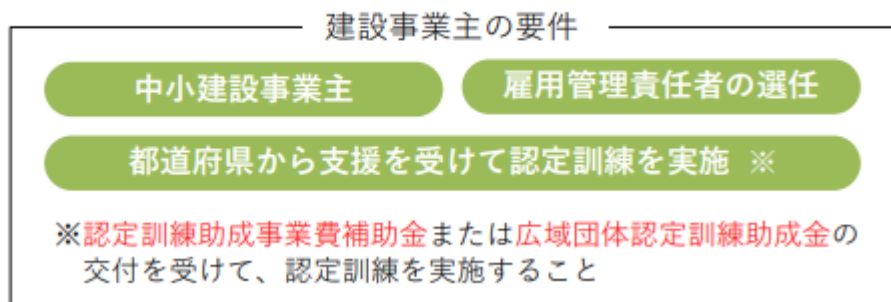
人材開発支援助成金：「建設労働者認定訓練コース（経費助成）」

【概要】

- ・認定職業訓練または指導員訓練のうち、建設関連の訓練を実施した場合に、その経費の一定額を助成。

【主な要件】

以下のいずれも満たす事業主



【対象となる訓練】

職業能力開発促進法第24条第1項に規定する認定職業訓練または同法第27条第1項に規定する指導員訓練のうち、別表に定める建設関連の訓練に限ります。

経理事務・営業販売的な要素を持つ訓練は、助成の対象とはなりません。

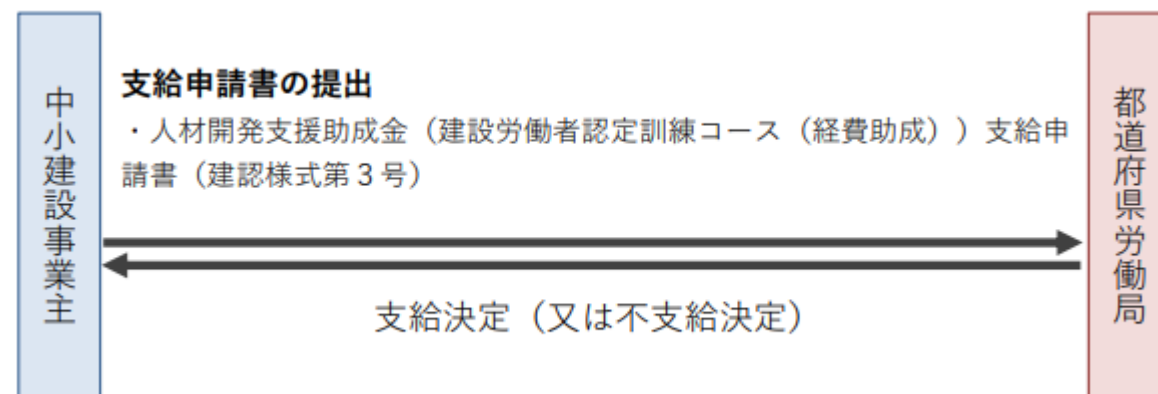
【助成額】

助成対象経費の ※

1 / 6

※ 認定訓練助成事業費補助金または広域団体認定訓練助成金の交付を受けて、都道府県が行う助成により助成対象経費とされた額

【手続き】



※認定訓練終了後、都道府県から認定訓練事業費補助金または
広域団体認定訓練助成金に係る精算
確定の通知が発出された日の翌日から原則2か月以内に、
必要書類一式を管轄する労働局に提出。

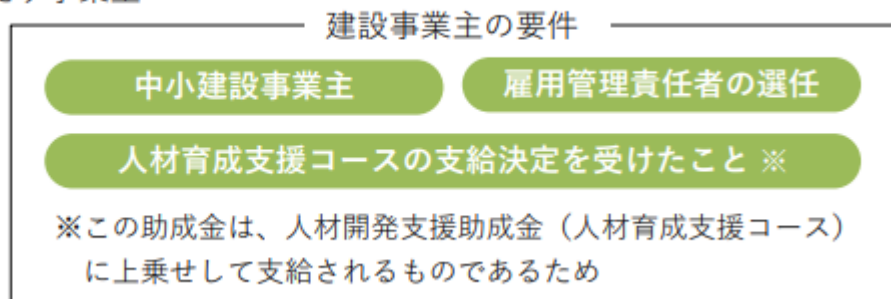
人材開発支援助成金：「建設労働者認定訓練コース」 (賃金助成)／(賃金向上助成・資格等手当助成)

【概要】

- ・建設労働者に対して認定訓練を受講させた場合に、その賃金の一定額を助成。

【主な要件】

以下のいずれも満たす事業主



【対象労働者】

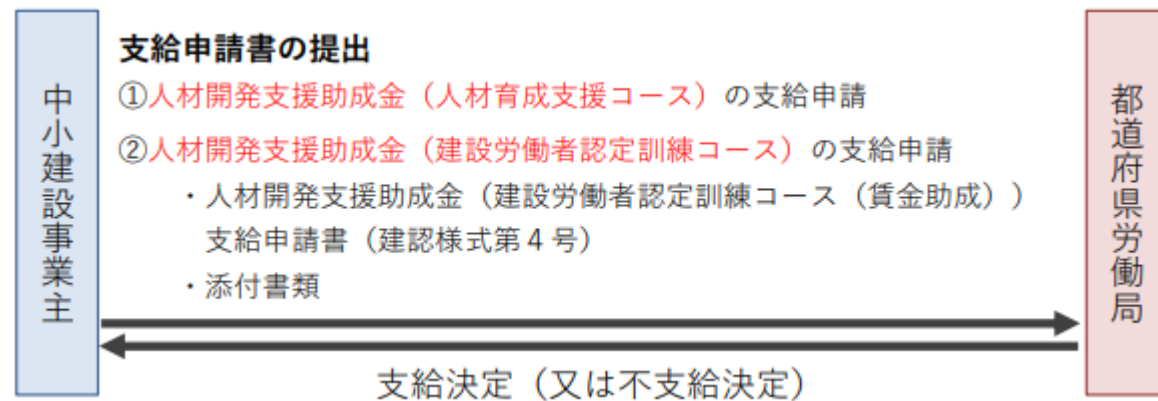
- ・中小建設事業主が雇用する
雇用保険の被保険者である建設労働者で、
中小建設事業主が認定訓練を受講させたもの。

Cf: 対象訓練は、経費助成コースと同じ → 別表

【助成額】

1日あたり **3,800円**
<1,000円>

【手続き】



①賃金助成：

雇用保険適用事業所ごとに、人材開発支援助成金（人材育成支援コース）の支給申請期間内に、必要書類一式を認定訓練を受講させた労働者を雇用する事業所を管轄する労働局に提出。

②：賃金向上助成・資格等手当助成：

賃金が改定され、建設労働者に支払った日から3ヶ月後となる日（その月において3ヶ月後となる日がない場合は、その月の末日）の翌日から起算して5ヶ月以内に、必要書類一式を管轄する労働局に提出。

人材開発支援助成金：「建設労働者技能実習コース (経費助成)／(賃金助成)／(賃金向上助成・資格等手当助成)」①

【概要】

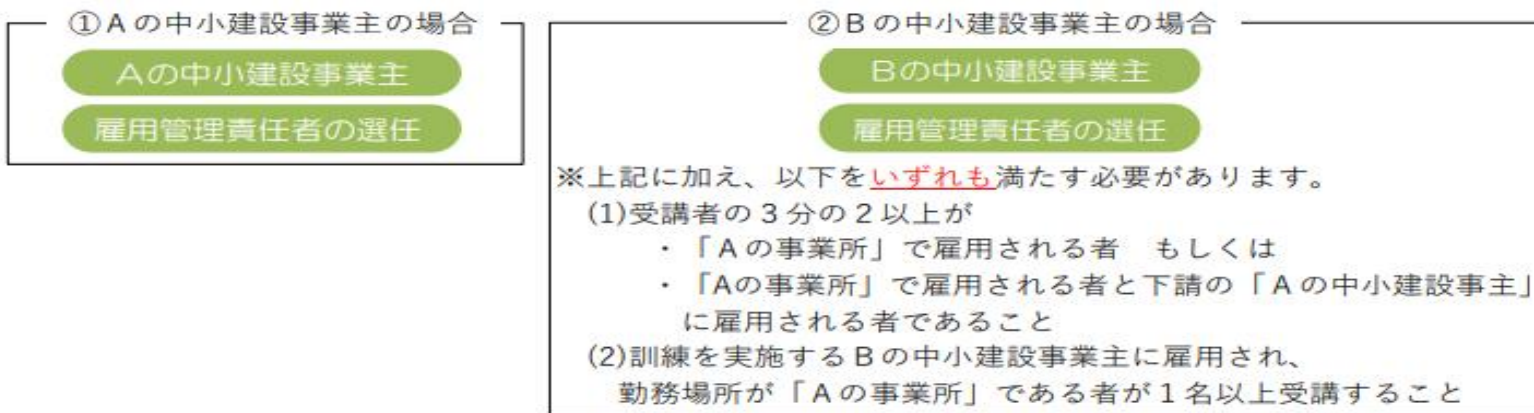
・若年者等の育成と熟練技能の維持・向上を図るため、キャリアに応じた技能実習を実施した場合に経費等を助成

【主要要件】

※次のイ及びロに該当する建設事業主が対象となります。

(自らが雇用する女性建設労働者に技能実習を行う場合は「中小建設事業主」を「建設事業主」に読み替え)

以下のどちらかに当てはまる必要があります。



②イメージ ※受講者計6名の場合



・Aの中小建設事業主：
「建設の事業」の雇用保険料率の適用を受ける中小建設事業主

・Bの中小建設事業主：
「建設の事業」以外の雇用保険料率の適用を受ける中小建設事業主

・Aの事業所：
「建設の事業」の雇用保険料率の適用を受ける事業所

・Bの事業所：
「建設の事業」以外の雇用保険料率の適用を受ける事業所

人材開発支援助成金：「建設労働者技能実習コース (経費助成)／(賃金助成)／(賃金向上助成・資格等手当助成)」②

【助成の算定対象となる建設労働者】

- ・次の**いずれか**に該当する雇用保険被保険者である建設労働者であり、実際に訓練を受けた時間数が**総訓練時間数の7割以上**の者
- ・助成の対象となる「Aの中小建設事業主」に雇用される建設労働者
- ・助成の対象となる「Bの中小建設事業主」に雇用される建設労働者のうち「**Aの事業所**」で勤務する建設労働者
- ・助成の対象となる「Bの中小建設事業主」と**直接の下請関係にある**、「Aの中小建設事業主」に雇用される建設労働者

【助成の対象となる技能実習】

次の**イ又はロ**に該当する技能実習が対象となります。

イ 技能実習

以下の**すべての**要件を満たす技能実習で**次ページの表に「○」**があるもの

- (1) **1日1時間以上**であること。次ページの表①、⑤及び⑦については**合計10時間以上**
(①は1時間以上実技の時間を設けること。実技・学科の時間の割合は問わない。)
※単なる開・閉講式やオリエンテーションなどのみの場合は、その日は助成の対象となりません。
(試験に要する時間は対象に含まれます。)
- (2) 技能実習の期間は**6か月以内**とすること(ロに記載する「技術検定」はこの限りでない。)
- (3) 次ページの表①または⑤を自ら実施する場合、実習の指導員は以下いずれかに該当する者であること
 - ・その実習の内容に直接関連する職種に関する**職業訓練指導員免許**を有する者
 - ・**1級技能検定**に合格した者
 - ・その他管轄労働局長がこれらと同等以上の能力があると認める者であること

※職場訓練(労働者を日常の職場で業務に就かせたまま行う訓練)及び営業活動の一環として行う技能実習は助成の対象になりません。

※労働者本人から技能実習に要した費用を徴収する場合は助成の対象になりません。

確認のため、現金出納帳等の会計帳簿の提出を求めることがあります。

※認定訓練(都道府県より補助又は助成を受けて行われる場合)は助成の対象になりません。

ロ 技術検定に関する講習

以下の**すべての**要件を満たす技能実習であるもの

- (1) 建設業法で定める技術検定(※)に関する講習であり、受講を開始する日において雇用保険法で定める教育訓練給付金の支給対象であること。対象となる講習については、[厚生労働省ホームページ\(教育訓練講座検索システム\)](#)をご覧ください。か、都道府県労働局にお尋ねください。
(教育訓練講座検索システムはQRコードからもアクセスできます。)
- (2) 雇用保険法に定める指定教育訓練実施者が実施するものであること



※建設業法で定める技術検定の検定種目は以下のとおりです。

建設機械施工管理	土木施工管理	建築施工管理	電気通信工事施工管理
電気工事施工管理	管工事施工管理	造園施工管理	

人材開発支援助成金：「建設労働者技能実習コース (経費助成)／(賃金助成)／(賃金向上助成・資格等手当助成)」③

【助成額】

イ 経費助成

(1) 雇用保険被保険者数**20人以下**（企業全体、技能実習の開始日時点）の場合

支給対象費用の **3 / 4**

(2) 雇用保険被保険者数**21人以上**（企業全体、技能実習の開始日時点）の場合

①**35歳未満**の労働者について

支給対象費用の **7 / 10**

②**35歳以上**の労働者について

支給対象費用の **9 / 20**

(3) 中小建設事業主以外の建設事業主が、自らが雇用する**女性建設労働者**に技能実習を行う場合

支給対象費用の **3 / 5**

<上限額>

1つの技能実習について、**1人あたり10万円**まで。

ロ 賃金助成

(1) 雇用保険被保険者数**20人以下**（企業全体、技能実習の開始日時点）の場合

1日あたり **8,550円**
<9,405円>

(2) 雇用する雇用保険被保険者数**21人以上**（企業全体、技能実習の開始日時点）の場合

1日あたり **7,600円**
<8,360円>

※ (1)、(2)ともに通学制、1日3時間以上受講した日に対して助成（20日分まで）
< >は建設キャリアアップシステム技能者情報登録者である場合

ハ 賃金向上助成・資格等手当助成（詳細はP3参照。以下の金額が上乗せされます。）

(1) 「イ 経費助成」の支給決定を受けている場合

支給対象経費の **3 / 20**

※1人あたり2万円まで

(2) 「ロ 賃金助成」の支給決定を受けている場合

① 雇用保険被保険者数**20人以下**（企業全体、技能実習の開始日時点）の場合

1日あたり **2,000円**

②雇用する雇用保険被保険者数**21人以上**（企業全体、技能実習の開始日時点）の場合

1日あたり **1,750円**

<上限額>

支給申請年月日を基準とし、一事業年度（4/1～3/31）あたり**500万円（※）**まで

※経費助成、賃金助成、賃金向上助成・資格等手当助成の合計額。

中小建設事業主以外の建設事業主が自ら雇用する女性建設労働者に技能実習を行う場合は、**経費助成のみの支給**となります。

人材開発支援助成金：「建設労働者技能実習コース (経費助成)／(賃金助成)／(賃金向上助成・資格等手当助成)」④

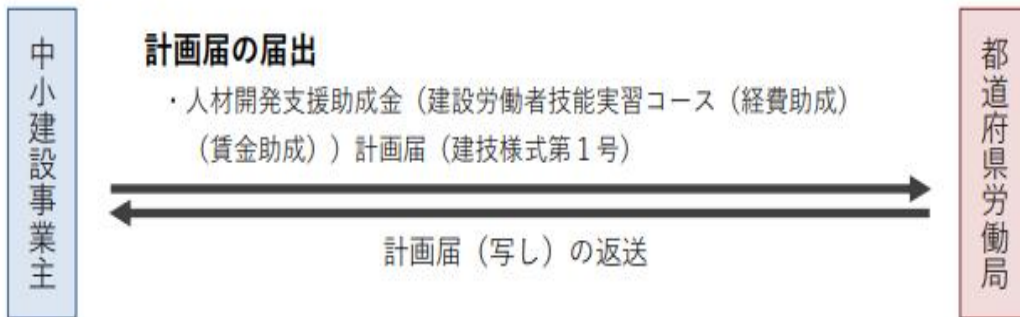
【手続き】

① 計画届の届出

雇用保険適用事業所ごとに、**技能実習を実施しようとする日の3か月前から原則1週間前まで**に必要な書類一式を技能実習の受講者が属する事業所の所在地を管轄する労働局に提出してください。

なお、登録教習機関、登録基幹技能者講習実施機関、職業訓練法人又は指定教育訓練実施者が実施する実習(※)を受講させる場合、計画届の提出は不要です。

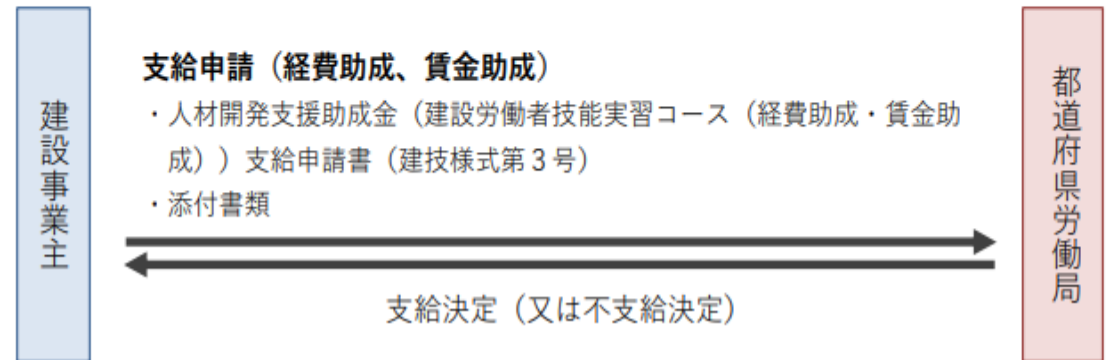
※例えば、登録教習機関等で**学科のみ実施し、事業所で実技を実施**する場合は、計画届の提出が必要です。



② 支給申請書（経費助成、賃金助成）の提出

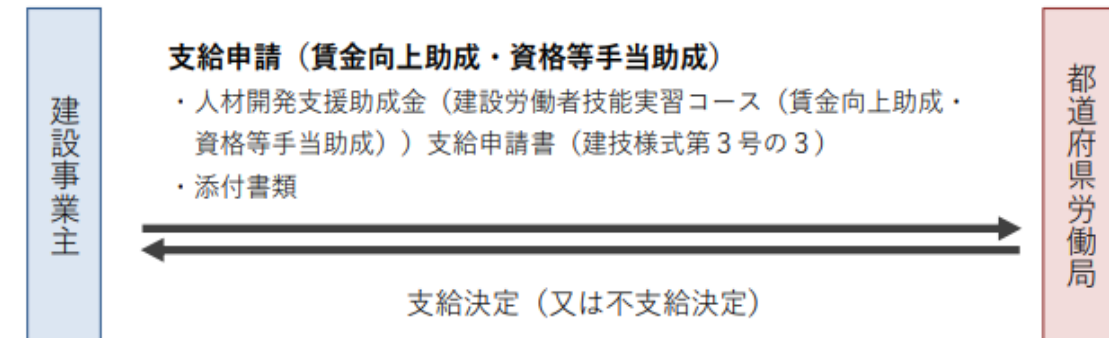
技能実習を終了した日の翌日から起算して原則2か月以内に、必要書類一式を管轄する労働局に提出してください。

※技能実習を行った期間の賃金の支払日から支給申請期限まで2週間未満の場合については、技能実習を行った期間の賃金の支払日から2週間以内に提出してください。



③ 支給申請書（賃金向上助成・資格等手当助成）の提出

賃金が改定され、建設労働者に支払った日から3ヶ月後となる日（その月において3ヶ月後となる日がない場合は、その月の末日）の翌日から起算して5ヶ月以内に、必要書類一式を管轄する労働局に提出してください。（各要件はP3をご確認ください。）



トライアル雇用助成金 : 「若年・女性建設労働者トライアルコース」

【概要】

- ・35歳未満や女性を対象として試行雇用を行った場合に一定額助成される。

【主な要件】

以下のいずれも満たす必要があります。

建設事業主の要件

※ **Aの中小建設事業主**

雇用管理責任者の選任

上記に加えて、トライアル雇用助成金のうち、

- ・一般トライアルコース
- ・障害者トライアルコース

いずれかの支給決定を受ける必要があります

雇い入れる労働者の要件

35歳未満 or 女性

建設現場作業に従事 ※

※ 現場作業に従事する者又は施工管理を行う者のみが対象

【手続き】

トライアル雇用助成金

- ①トライアル雇用の開始
- ②トライアル雇用実施計画書の提出
- ③トライアル雇用の終了
- ④支給申請書の提出

2ヶ月以内 (※)

※

若年・女性建設労働者トライアルコース

- ①支給申請書の提出

同時に提出

※Aの事業主とは...

→「**建設の事業**」の雇用保険料率の適用を受ける「**中小企業**」建設事業主

【助成額】

トライアル雇用労働者 1人につき

<上限額>

最大

4万円/月

12万円 (4万円/月 × 3ヶ月)

※ 起算点は以下のとおり

トライアル雇用労働者が

- ・トライアル雇用期間の途中で離職
⇒離職日から起算
- ・トライアル雇用機関の途中で常用雇用に移行
⇒常用雇用移行日から起算

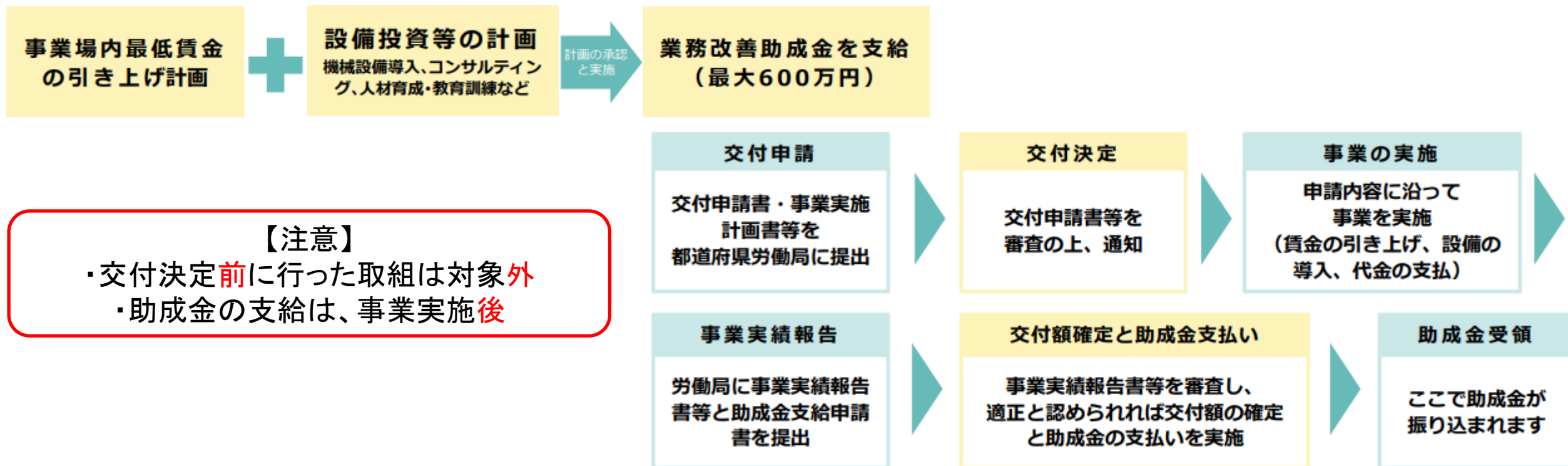
令和7年度 業務改善助成金 ①

【概要】

- ・業務改善助成金は、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設備投資等を行った場合に、その設備投資等にかかった費用の一部を助成する制度

【活用できるか最初のチェック】

□：沖縄県の最低賃金 **+50円以内**の賃金で働いている労働者がいる中小企業・小規模事業者 952円～+50円～1,002円



令和7年度 業務改善助成金 ②

【活用のためのポイント】

□: 締切に注意！

【注意】
・期限が厳しい場合は、
次年度に向けた準備を！

	申請期間	賃金引き上げ期間	事業完了期限
第1期	令和7年4月14日～ 令和7年6月13日	令和7年5月1日～ 令和7年6月30日	令和8年1月31日
第2期	令和7年6月14日～ 申請事業場に適用される 地域別最低賃金改定 日の前日	令和7年7月1日～ 申請事業場に適用される 地域別最低賃金改定 日の前日	令和8年1月31日

□: 助成金額は、賃金引上げ額: 30円、45円、60円、90円 × 引き上げる人数(1人～10人)で計算 30万円～600万円
cf: 経費の75%～80%

□: 原則対象**外**の、パソコン、車(7人以上乗り、200万円以下軽、貨物)は、1,000円未満＋3%以上利益率の低下した事業所

□: 情報入手先

cf: コールセンター: 0120-366-440

厚生労働省ウェブサイト「業務改善助成金」

最新の要綱・要領やQ&A(「生産性向上のヒント集」)、
申請書作成ツールや業務改善助成金の活用事例集などを掲載しています。

最低賃金特設サイト

全国の地域別最低賃金や中小企業支援事業について掲載しているほか、
サイト内の「賃金引き上げ特設ページ」では、賃金引き上げに向けた取
組事例などを紹介しています。

業務改善助成金

検索



最低賃金特設サイト

検索



特定求職者雇用開発助成金（中・高年層安定雇用支援コース）

【概要】

・働く意欲や能力はありながらも、働く機会に恵まれていない35～60歳未満の労働者を**正社員**として採用する場合の支援。

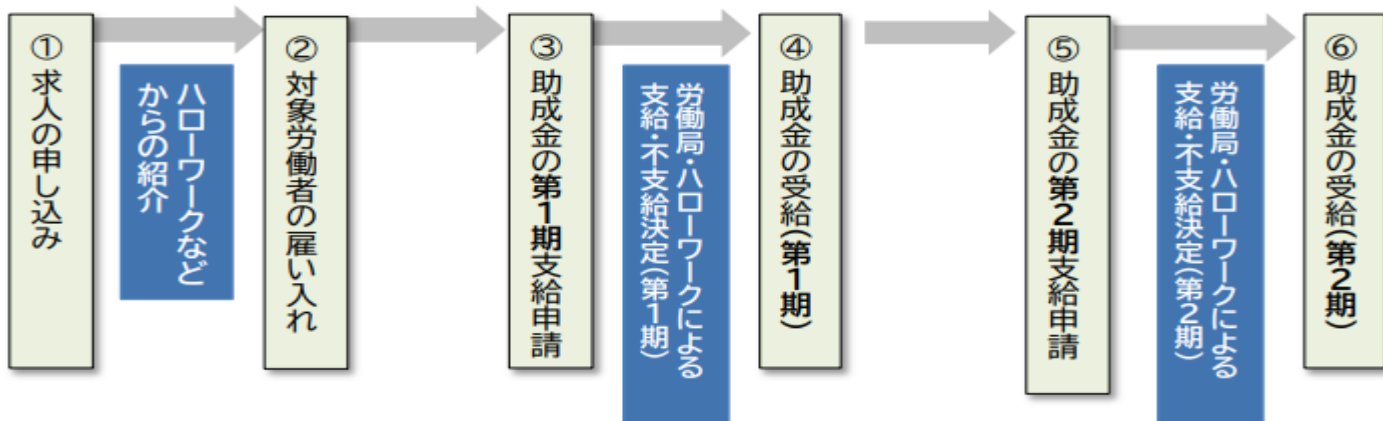
【ポイント】

□：対象者：不本意に非正規労働者、卒業後非正規で働き子育て等でブランクがある方、無業状態ながら就職意向がある方

□：正規雇用：①期間の定めがない ②所定労働時間が正社員と同一（週30時間以上）、③賃金等が長期雇用前提である

□：必須要件：□：①30歳～60歳未満 □：②正規雇用を希望している □：③HW等の**個別支援**等の就労支援を受けている
□：④過去1年、正規雇用でなかった □：⑤過去5年間で正規雇用の期間が通算1年以下 ※要確認

<雇入れから支給申請までの流れ>



対象期間を6カ月ごとに区分し、一定額を支給します

合計助成額	支払い方法
60万円(50万円)	30万円(25万円)×2期 ()内は大企業に対する支給額

- ・労働条件通知書、賃金台帳、出勤簿/TCの記録
- ・賃金等の決定ルールをしっかり定める
- ・支給申請の難易度は低め

💡：“ミスマッチ”解消に正社員雇用を考えてみませんか ➡ 現在働いている人からの情報収集が役立つこともあります。

労務管理、助成金に関するお悩みアレコレ 「相談窓口」

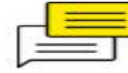
【国 / 厚生労働省】

沖縄働き方改革推進支援センター

沖縄働き方改革推進支援センター

働き方改革に関する様々な課題に対応するワンストップ相談窓口として、
社労士等の専門家が、中小企業事業主の方からの労務管理上の相談に応じています。

相談無料、秘密厳守です。

来所相談・電話相談 	メール相談 	企業への 訪問相談サービス  詳細はこちら	セミナー開催  詳細はこちら
--	--	---	--

住所	〒900-0012 那覇市泊2-1-18 T&C泊ビル5F-B号室
開所時間	平日9:00～17:00 ※年末年始を除く。
電話番号	0120-420-780
FAX番号	098-861-0701
メールアドレス	okinawa@workstylereform.net

【厚生労働省委託事業】（委託先：全国社会保険労務士会連合会）



36協定の締結、時間外労働の削減、休日の考え方等
労務管理・働き方に関するお悩みを何でもお寄せください。



沖 縄	職業安定部 職業対策課 沖縄助成金センター	〒900-0008 那覇市おもろまち2-1-1 那覇第2地方合同庁舎(1号館)1F	098-868-1606
-----	-----------------------------	---	--------------

建設事業主等に対する助成金

検索