

# 令和7年度 賃金引き上げ支援施策パッケージ

## 支援メニュー



- ① 賃金引き上げの支援策の概要
- ② 令和7年度「業務改善助成金」のご案内
- ③ 熊本県内事業場の業務改善助成金の活用事例
- ④ キャリアアップ助成金のご案内と活用事例
- ⑤ 人材開発支援助成金のご案内と活用事例

### 【参考】

賃上げ促進税制を強化！



熊本労働局賃上げ施策  
はこちら



厚生労働省 熊本労働局  
労働基準監督署  
公共職業安定所

# 賃金引き上げの支援策

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**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き上げのための生産性向上の取り組みが支援対象(※)です。

※申請前の賃金引き上げ、交付決定前の設備投資は対象となりません。

**活用例** 30人の事業場で、事業場内最低賃金労働者5人の時給を45円引き上げた場合、設備投資にかかった費用に対し最大100万円が助成されます。

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

### 活用のポイント 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、賃金の引き上げ額、引き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き上げが対象です。

**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き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人当たり)
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	7万円(4.6万円)

### 活用のポイント 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	
	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	

### 活用のポイント 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、賃金の引き上げ額、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

(※2)労働者数30人以下の場合は倍額を加算

(※3)別途団体向けのコースあり(助成上限額1,000万円)

# 人材開発支援助成金

職務に関連した**専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練**等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成します。

## 活用例

中小企業事業主が、正規雇用労働者1人につき、10時間の訓練(※1)(訓練経費10万円)を受講させ、訓練終了後、訓練受講者の賃上げ(※2)を行った場合、7万円が支給されます。

※1 人材育成支援コース(人材育成訓練)の場合

※2 5%以上の賃上げ又は資格手当を就業規則等に規定し、訓練受講者に実際に資格手当を支払い3%以上賃金を上昇させた場合

区分(※)	賃上げした場合の助成率・額
①賃金助成額	労働者1人1時間あたり 500円・1000円
②経費助成率	訓練経費の45%~100% ※制度導入に係る助成の場合は、 24万円・36万円
③OJT実施助成額	1人1コースあたり 12万円~25万円

※訓練コース・メニューによって上記区分①~③のいずれが支給されるか異なります(①~③全てが支給される場合もあれば②のみとなる場合もあります。)

## 活用のポイント

### 職業訓練 + 経費助成等 (訓練終了後の賃上げ等加算)

- 職業訓練実施計画を作成し、訓練開始前に労働局への提出が必要。計画に沿って訓練を実施した後、申請
- 10時間以上のOFF-JTによる訓練等が対象
- 中小企業、大企業どちらも利用可能
- 助成額は、訓練内容、企業規模により決定

## 人材確保等支援助成金(雇用管理制度・雇用環境整備助成コース)

人材確保のために**雇用管理改善につながる制度**等(賃金規定制度、諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度、健康づくり制度)の導入や**雇用環境の整備**(従業員の作業負担を軽減する機器等の導入)により、離職率低下を実現した事業主に対して助成します。

## 活用例

複数の雇用管理制度や作業負担を軽減する機器等を導入し、賃上げ(5%以上)を行った場合、最大287.5万円が支給されます。

区分	助成額(※1・2)
①賃金規定制度	50万円 (40万円)
②諸手当等制度	
③人事評価制度	
④職場活性化制度	25万円 (20万円)
⑤健康づくり制度	
⑥作業負担を軽減する機器等	導入経費の62.5% (50%)

## 活用のポイント

### 雇用管理改善の取り組み (賃上げ加算)

- 雇用管理制度又は従業員の作業負担を軽減する機器の導入計画の作成、実施後の離職率の低下が必要
- 原則、中小企業、大企業どちらも利用可能(※)
- 助成額は、雇用管理制度・導入機器に応じて決定
- 対象労働者の賃上げ(5%以上)で、助成額を加算  
(※) 賃金規定制度は中小企業のみ利用可能

(※1) 括弧内の金額は、賃上げを行った場合以外の助成額又は助成率。

(※2) ①~⑤を複数導入した場合の上限額は100万円(80万円)。⑥を導入した場合の上限額は187.5万円(150万円)。

## より高い処遇への労働移動等への支援

### 特定求職者雇用開発助成金(成長分野等人材確保・育成コース)

- ハローワーク等を通じ、高齢者や障害者、就職氷河期世代を含む中高年層など(就職困難者等)を継続して雇用する事業主に助成(30万円~240万円)
- これら就職困難者等を就労経験のない職種で雇入れ、①成長分野(デジタル、グリーン)の業務に従事する労働者の雇入れ、②人材育成(人材開発支援助成金の活用)及び雇入れから3年以内に5%賃上げのいずれかを実施した場合、1.5倍の助成金を支給

### 早期再就職支援等助成金(雇入れ支援コース、中途採用拡大コース)

- 雇入れ支援コース**: 事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を早期に無期雇用で雇入れ、雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。
- 中途採用拡大コース**: 中途採用者の雇用管理制度を整備した上で、中途採用率を一定以上拡大させた場合及び中途採用率を一定以上拡大させ、そのうち45歳以上の者で一定以上拡大させ、かつ当該45歳以上の者全員を雇入れ前と比較して5%以上賃上げした場合に助成します。

### 産業雇用安定助成金(スキルアップ支援コース)

- 在籍型出向により労働者をスキルアップさせ、復帰後の賃金を復帰前と比較し5%以上増加させた場合に助成(上限額8,635円/1人1日あたり(1事業主あたり1,000万円))します。

## ☑ 支援策の詳細はHPをチェック

厚生労働省HP

「賃上げ」支援助成金パッケージ

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku\\_nitsuite/bunya/package.00007.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisaku_nitsuite/bunya/package.00007.html)



(R7.4)

# 令和7年度「業務改善助成金」のご案内

熊本労働局版

『業務改善助成金』は、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です。

## 助成金の概要

事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、設備投資等（機械設備導入、コンサルティング、人材育成・教育訓練など）を行った場合に、その費用の一部を助成します。

賃金引上げ



設備投資等



設備投資等に要した費用の一部を助成

詳しくはHPをご覧ください！



業務改善助成金

検索



## 助成上限額

コース区分	引上げ額	引き上げる労働者数	助成上限額 ( ) 内事業場規模30人未満	助成対象事業場	助成率
30円コース	30円以上	1人	30万円(60万円)	以下の3つの要件を満たす事業場 ・中小企業・小規模事業者であること ・事業場内最低賃金と熊本県地域別最低賃金952円（令和6年10月5日発効）との差額が50円以内であること【1,002円以下】 ・解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと	事業場内の最低賃金が 1,000円未満 4/5 1,000円以上 3/4 ※10人以上の助成上限額区分は「特例事業者」のみが対象となります。 「特例事業者」 ①事業場内最低賃金が1,000円未満である事業者 ②原材料費の高騰などの影響を受けている事業者（物価高騰等要件）
		2～3人	50万円(90万円)		
		4～6人	70万円(100万円)		
		7人以上	100万円(120万円)		
		※10人以上	120万円(130万円)		
45円コース	45円以上	1人	45万円(80万円)		
		2～3人	70万円(110万円)		
		4～6人	100万円(140万円)		
		7人以上	150万円(160万円)		
		※10人以上	180万円		
60円コース	60円以上	1人	60万円(110万円)		
		2～3人	90万円(160万円)		
		4～6人	150万円(190万円)		
		7人以上	230万円		
		※10人以上	300万円		
90円コース	90円以上	1人	90万円(170万円)		
		2～3人	150万円(240万円)		
		4～6人	270万円(290万円)		
		7人以上	450万円		
		※10人以上	600万円		

PC、スマホ、タブレットの新規購入、定員7人以上又は車両本体価格200万円以下の自動車なども「物価高騰等要件」に該当した場合は対象になります。

「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3か月間のうち任意の1月の利益率が前年同月に比べ3%ポイント※以上低下している事業者  
※「%ポイント（パーセントポイント）」とは、パーセントで表された2つの数値の差を表す単位です。

◆ 熊本県以外の地域に事業場がある場合は、その地域の地域別最低賃金が適用されます。詳しくは該当の都道府県労働局にお問い合わせください。

○ 申請の流れや注意事項については裏面をご覧ください。

## 助成金支給までの流れ

交付申請書・事業実施計画などを、熊本労働局雇用環境・均等室に提出

審査

交付決定後、  
提出した計画に  
沿って事業実施

労働局に  
事業実施結果を  
報告

審査

支給

## ご留意頂きたい事項

### 申請期限と賃金引き上げの期間

	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

- ◆ 予算の範囲内で交付するため、申請期間内に募集を終了する場合があります。

## お問い合わせ先

### ◆ 業務改善助成金コールセンター

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日9:00～17:00）

### ◆ 熊本働き方改革推進支援センター

〒860-0041 熊本市中央区細工町4-30-1 扇寿ビル5階  
電話番号：0120-041-124（受付時間 平日9:00～17:00）

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。

## 働き方改革推進支援資金

- ◆ 日本政策金融公庫では、事業場内最低賃金の引上げに取り組む者に対して、設備資金や  
運転資金の融資を行っています。  
詳しくは、日本政策金融公庫熊本支店、八代支店の窓口にお問い合わせください。



【申請先】熊本労働局雇用環境・均等室

〒860-8514 熊本市西区春日2丁目10-1 熊本地方合同庁舎A棟9階 電話096-312-3556

## 熊本県内事業場の業務改善助成金の活用事例

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)を引き上げ、**設備投資等**を行った中小企業・小規模事業者等に対し、その費用の一部を助成する制度です。

交付決定事業場 297件 <<令和6年度実績>>

### 【建設業】

#### 鉄筋結束機の導入

現場作業での鉄筋組立作業において、労働時間、人件費のロスが生じていた。手作業により腰痛も発生していた。



鉄筋結束機導入後は、鉄筋結束機1台あたり1時間につき約15分作業時間が短縮され、労働生産性の向上につながった。

- ・事業場労働者数 6名
- ・事業場内最低賃金の賃上げ額 45円↑
- ・設備投資等 90万円の額
- ・業務改善助成金の支給額 81万円※

### 【飲食業】

#### 自動釣銭機の導入

レジの締め作業を毎日、手作業で現金を集計しており、締め作業に30分～45分程度要していた。



自動釣銭機の導入後は、会計ミスに起因する過不足発生がなくなり、レジの締め作業を30分短縮できた。

- ・事業場労働者数 30名
- ・事業場内最低賃金の賃上げ額 45円↑
- ・設備投資等 86万円の額
- ・業務改善助成金の支給額 69万円

### 【食品製造業】

#### フードプリンター等の導入

クッキーの表面に企業ロゴやメッセージ、イラスト等を描く注文が入った際にすべて手作業で行っていたため、1枚あたり5分程度の時間を要していた。



フードプリンターの導入後は1分間で12枚作成できるようになり、作業時間を大幅に短縮することができた。

- ・事業場労働者数 18名
- ・事業場内最低賃金の賃上げ額 90円↑
- ・設備投資等 674万円の額
- ・業務改善助成金の支給額 600万円※

### 【清掃業】

#### 基幹業務システムの導入

現場での清掃作業を終えた後、事務所に戻って業務記録を作成していたため、移動時間平均30分、業務記録作成平均15分の時間を要していた。



基幹業務システムの導入後は、清掃現場から直接業務記録の入力が可能となり、1日約45分程度業務効率化を図ることができた。

- ・事業場労働者数 82名
- ・事業場内最低賃金の賃上げ額 45円↑
- ・設備投資等 80万円の額
- ・業務改善助成金の支給額 64万円

## 【美容業】

## シャンプーボウル格納式カット椅子の導入

ヘアカットをする椅子とシャンプー等を行う椅子が別々となっていたため、特に高齢者の方が顧客の場合、移動に時間がかかり作業能率が落ちていた。



ヘアカットをする椅子とシャンプー等を行う椅子が同一のため、顧客の移動時間を省くことができ、所要時間を10分短縮することができた。

- ・事業場労働者数 **1名**
- ・事業場内最低賃金の賃上げ額 **90円**↓
- ・設備投資等 **215万円**の額
- ・業務改善助成金の支給額 **170万円**

## 【社会福祉・介護業】

## 介護リフトの導入

入居者をベッドから車椅子に移乗させる際、介護者2名で対応を行う必要があり、移乗に10分を要していた。



介護リフト導入後は、移乗作業を介護者1名で対応することが可能となり、移乗時間を5分に短縮することができた。

- ・事業場労働者数 **22名**
- ・事業場内最低賃金の賃上げ額 **60円**↓
- ・設備投資等 **220万円**の額
- ・業務改善助成金の支給額 **181万円**

## 【観光業】

## 顧客管理システム等の導入

旅館の顧客管理をする際、紙の台帳で顧客情報を記録していたため、検索や集計作業に時間がかかり、作業能率が落ちていた。



顧客管理システムの導入後は、顧客情報をシステムで確実に記録できるようになり、検索・集計作業の時間を大幅に短縮することができた。

- ・事業場労働者数 **24名**
- ・事業場内最低賃金の賃上げ額 **90円**↓
- ・設備投資等 **750万円**の額
- ・業務改善助成金の支給額 **600万円**

各事業場における申請案件のうち、代表的な設備投資等のみを記載しています。

なお、右記記載の金額については、記載した事例だけではなく、申請案件中の全ての設備投資等を反映した額となります。

※上記事例は令和6年度の実績であり、令和7年度の助成率とは異なります。

申請方法など詳細については、以下の機関あてご相談ください。

【問合先】業務改善助成金コールセンター

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日9:00～17:00）

【申請先】熊本労働局雇用環境・均等室

電話番号：096-312-3556



# キャリアアップ助成金のご案内

## 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」といい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

<span style="border: 1px solid orange; border-radius: 50%; padding: 2px;">正社員化支援</span>	支給額（1人当たり）	加算措置等／加算額
<p><b>正社員化コース</b> 有期雇用労働者等を正社員転換（※）</p> <p>※ 多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む</p> <p>➢ 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</p> <hr/> <p><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</p>	<p>【重点支援対象者※】  <b>有期 → 正規： 80万円</b> (60万円)  <b>無期 → 正規： 40万円</b> (30万円)</p> <p>【左記以外】  <b>40万円</b> (30万円)  <b>20万円</b> (15万円)</p> <p>※ 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</p> <p>➢ 新規学卒者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</p> <p style="text-align: right;">上限人数：20人</p> <p>①<b>有期 → 正規： 90万円</b> (67.5万円)          ②<b>有期 → 無期： 45万円</b> ( 33万円)          ③<b>無期 → 正規： 45万円</b> ( 33万円)</p>	<p><b>正社員化コース</b></p> <p>■ 通常の正社員転換制度を新たに規定し転換  <u>1事業所当たり</u>   <b>20万円</b> (15万円)</p> <p>■ 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  <u>1事業所当たり</u>   <b>40万円</b> (30万円)</p>
<p><span style="border: 1px solid orange; border-radius: 50%; padding: 2px;">処遇改善支援</span></p> <p><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</p> <hr/> <p><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</p> <hr/> <p><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</p>	<p>①<b>3%以上4%未満： 4万円</b> (2.6万円)          ②<b>4%以上5%未満： 5万円</b> (3.3万円)          ③<b>5%以上6%未満： 6.5万円</b> (4.3万円)          ④<b>6%以上： 7万円</b> (4.6万円)</p> <p style="text-align: right;">上限人数：100人</p> <p><u>1事業所当たり</u>   <b>60万円</b> (45万円)          1事業所当たり1回のみ</p> <p><u>1事業所当たり</u>   <b>40万円</b> (30万円)          1事業所当たり1回のみ</p>	<p><b>賃金規定等改定コース</b></p> <p>■ 「職務評価」の活用により実施  <u>1事業所当たり</u>   <b>20万円</b> (15万円)</p> <p>■ 昇給制度を新たに設けた場合  <u>1事業所当たり</u>   <b>20万円</b> (15万円)</p> <hr/> <p><b>賞与・退職金制度導入コース</b></p> <p>■ 両方を同時に導入した場合  <u>1事業所当たり</u>   <b>16.8万円</b> (12.6万円)</p>
<p><span style="border: 1px solid green; border-radius: 50%; padding: 2px;">年取の壁・支援強化パッケージ</span></p> <p><b>社会保険適用時処遇改善コース</b></p> <p>短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、手当等の支給、賃上げ、労働時間の延長等を実施</p> <p>※ 手当等の支給は、労働者の社会保険料相当額以上等          ※ 労働時間の延長は、週当たり4時間以上等</p>	<p>(1) 手当等支給メニュー   <b>50万円</b> (37.5万円) (※1)          (2) 労働時間延長メニュー   <b>30万円</b> (22.5万円)</p> <p>※1 1～3年目までの各要件を全て満たした場合の3年間の合計額          ※2 1年目に手当等支給、2年目に労働時間延長を実施する場合の2年間の合計額は50万円</p>	<p>※( )は、大企業の場合の額。          ※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。</p>



キャリアアップ助成金  
パンフレット  
(障害者正社員化コース以外)



障害者正社員化コース  
パンフレット



社会保険適用時  
処遇改善コース  
パンフレット





## キャリアアップ助成金とは

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者といった、いわゆる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、正社員化、処遇改善（賃金引き上げ、社会保険加入等）の取組を実施した事業主に対して助成する制度です。労働者の意欲や能力を向上させ、事業の生産性を高め、優秀な人材を確保するために、ぜひ、この助成金制度をご活用ください。

【令和6年度熊本労働局の実績】（3月末時点）

- ・正社員化コース  
支給決定件数 485件 支給決定人数 739人
- ・社会保険適用時処遇改善コース  
計画届受理件数 277件 計画対象人数 1044人

### 正社員化コース：活用事例 1

#### 会社概要

中小企業（介護事業）

従業員数：60名

職種：児童指導員等



有期雇用労働者3名を  
正社員化

支給総額 **120万円**

#### 助成金を活用するに至った背景

他職種からの転職者が多く、離職者も多く、職場定着率の低さに悩んでいたため、まず有期契約の非正規社員として雇用し、会社や仕事のことを分かってもらう期間を設けることにしている。その後、面談を行い本人から正社員として働きたいとの希望があった場合に、正社員化を検討している。  
正社員化に当たって助成金の活用が可能と知り、活用に至った。

#### 本助成金を活用した事業主の声

正社員化に関する面談を行うことで、本人から不安に感じていることを聞くことができ、コミュニケーションの一環となった。正社員化に伴い、昇給の見直しを行っており、労働者本人の励みになっている。実際に職場定着にもつながった。

### 社会保険適用時処遇改善コース：活用事例 1

#### 会社概要

中小企業（小売業）

従業員数：70名

事業内容：物産館、飲食店



3名分 支給総額 **90万円**

#### 労働時間延長メニューを活用

新たに社会保険の被保険者となった際に、週の所定労働時間を4時間以上延長する取組を行った

例：週平均実労働時間 23時間

→週所定労働時間 30時間 ※

※延長前の週平均実労働時間と  
延長後の週所定労働時間を比較する

#### 助成金を活用するに至った背景

社会保険の適用拡大に伴い、令和6年10月に特定適用事業所になることが予定されていたところ、キャリアアップ助成金の社会保険適用時処遇改善コースが新設されることを知り、活用に至った。

#### 本コースを活用するまでの経過

パート・アルバイトで社会保険に加入していない従業員約10名を対象に、社会保険適用拡大の説明を行い、今後どのような働き方をしたいかについてのヒアリングを行った。その結果、社会保険に加入したい人、扶養内で働きたい人に分かれたため、加入したい労働者に対し労働時間を延長した。

#### 本助成金を活用した事業主の声

新規で雇用すると人材育成に時間がかかるという面があるが、既にいる従業員の労働時間の延長を行ったことで、生産性が上がった。また、時間を延長し、社会保険に加入した社員のモチベーションが上がった。

### 正社員化コース：活用事例 2

#### 会社概要

中小企業（不動産業）

従業員数：40名

職種：営業職



有期雇用労働者  
（重点支援対象者）  
2名を正社員化

支給総額 **160万円**

#### 助成金を活用するに至った背景

パート等の非正規労働者が、働いている中で正社員転換を希望する事例が多かったことから助成金を活用するに至った。

#### 本助成金を活用した事業主の声

正社員転換した従業員の業務に対する意識が変わり、業務への積極性や質の向上につながった。助成金の要件である賃上げにより、本人の処遇を改善させることができた。また、助成金の受給により賞与を増額し、社員へ還元することができた。

### 社会保険適用時処遇改善コース：活用事例 2

#### 会社概要

中小企業（卸売業）

従業員数：100名

事業内容：野菜の生産・販売



2名分 支給総額 **60万円**

#### 労働時間延長メニューを活用

例：週平均実労働時間 21時間

→週所定労働時間 35時間 ※

#### 助成金を活用するに至った背景

社会保険の適用拡大に伴い、令和6年10月に特定適用事業所になることが予定されたため、事前に従業員の社会保険加入に関する意思確認を行ったところ労働時間延長を希望する労働者がいたことから助成金の活用に至った。

#### 本コースを活用するまでの経過

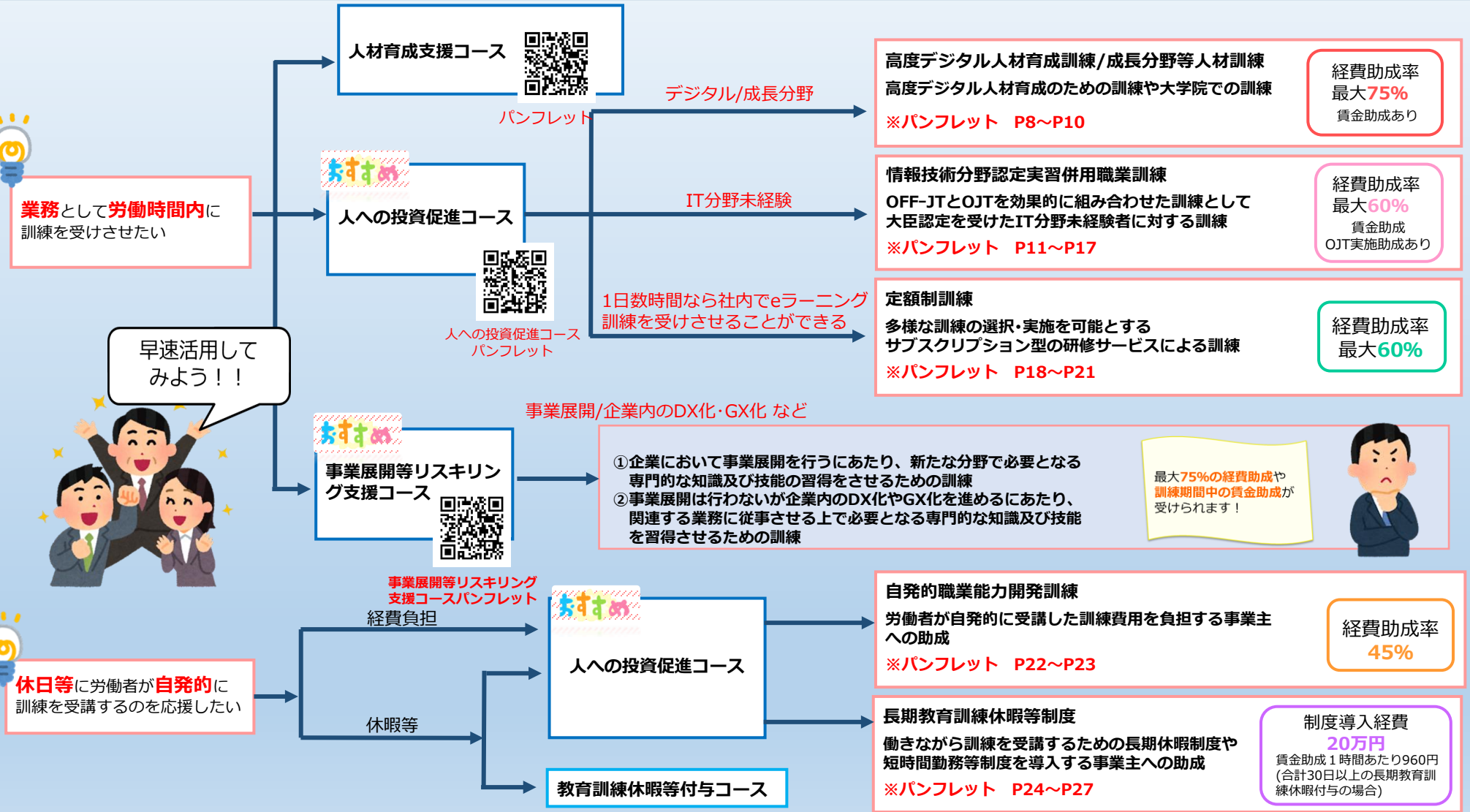
約70名の従業員に対し個別面談を行い、社会保険加入希望者の労働時間を延長した。

#### 本助成金を活用した事業主の声

フルタイムで働く人が増え、1日の勤務時間を延長したり、日数を増やして働く人などが増えたことで、人手不足の解消につながった。

## 従業員の人材育成、スキルアップに人材開発支援助成金をご活用ください

人材開発支援助成金は、事業主等が雇用する労働者に対して、職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。



早速活用してみよう!!



3年間に5日以上取得が可能な有給の教育訓練休暇制度を導入し、実際に適用した事業主への助成

お問い合わせ先: 熊本労働局職業 職業対策課 助成金センター 096-312-0086

# 人材開発支援助成金 熊本県内の活用事例について

## 人材開発支援助成金とは

従業員の職業能力の向上を支援するための助成金です。事業主が労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。

【令和6年度熊本労働局の実績】  
支給決定件数800 件

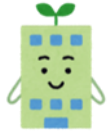
### 事業展開等リスキリング支援コース

#### 会社概要

中小企業（卸売・小売・製造業）

従業員数：12名

事業内容：酒類卸売・小売・製造業



#### 助成金を活用するに至った背景事情

製造部門において、今まで手書きで記録をしていたが、センサーによるデジタルデータとして取得し分析の効率化を図りたいと思っていたところ、研修の案内を大学から受けた。費用面でも助成金を利用しようと思った。

#### 企業におけるデジタル・DXの取組内容

IOT技術を習得させ、製造部門の職員に製造でのデジタル活用化を図る。

#### 教育訓練の内容

- 教育訓練機関：外部教育訓練機関
- 受講コース：製造業のためのDXリスキリング講習
- 訓練時間：22時間
- 訓練内容：現場のデジタル化推進を目的とし、デジタル計測・自動記録等の導入のため、座学と実践を学ぶ。

#### 助成金のコース

##### 事業展開等リスキリング支援コース

事業展開やDX・GXに伴い新たな分野で必要となる訓練を実施した場合に、助成が受けられる訓練メニューです。

**助成率・額** ※（ ）内は中小企業以外  
 <OFF-JT>  
 経費助成 75%(60%)  
 賃金助成 1,000円(500円)/h

#### 助成金の額（1人あたり）

助成金の対象となる経費、賃金助成

- 1 製造業のためのDXリスキリング講座：90,000円
- 2 訓練時間に対する賃金助成：22時間（中小企業：1,000円/h）

支給額

<OFF-JT>  
 1 経費助成：67,500円（90,000円×75%）  
 2 賃金助成：22,000円（22h×1,000円）  
**支給総額 89,500円**（100円未満切り捨て）

#### 訓練の効果

製造部門の職員に実務的なセンサーの作成や自動記録によるデータ収集などを受講して、今後の業務にデジタル計測を導入することができ作業の効率化を図ることができる。

#### 今後の展開

食品の温度管理を休みの日も会社に行き確認していたが、今後は、携帯にエラー通知ができるようにし、職員の負担を軽減していきたい。

### 人への投資促進コース：定額制訓練

#### 会社概要

中小企業（医療法人）

従業員数：170名

事業内容：医療・福祉



#### 助成金を活用するに至った背景事情

医療人として学びたい、スキルを高めたいとの職員の声を形にすることで個人のレベルアップ医療・福祉施設としての質を上げていきたいと思った。

#### 人材育成上の課題

人手不足のため従業員の研修をする時間が思うようにとれず、訓練の機会を減らさざるを得ない状態となった

#### 教育訓練の内容

- 教育訓練機関：外部教育訓練機関
- 受講コース：介護・看護・医療系研修受け放題講座
- 受講料等  
基本料金 150アカウント 19,800円/月  
+追加オプション 10,000円/月

#### 助成金のコース

##### 人への投資促進コース(定額制訓練)

労働者の多様な訓練の選択・実施を可能とする「定額制訓練」（サブスクリプション型の研修サービス）を利用した場合に、助成が受けられる訓練メニューです。

**助成率・額** ※（ ）内は中小企業以外  
 <OFF-JT>  
 経費助成 60% (45%)

#### 助成金の額

助成金の対象となる経費

介護・看護・医療系研修受け放題講座  
 357,600円/年間

支給額

<OFF-JT> ※（ ）内は中小企業以外  
 経費助成：357,600円  
 受講料等×60% (45%)  
**支給総額 214,500円**  
 (160,900円)  
 (100円未満切り捨て)

#### 訓練の効果

定額制訓練を活用することで看護、介護、他の職種、院内全体研修を中心に医療安全、感染対策、倫理、非常時対応などすべてのものを知っておくべき事項が学べた。

#### 今後の展開

部門に特化した訓練で、スキルアップを図りたい。

## 賃上げ促進税制を強化！

【大・中堅企業】全雇用者の給与等支給額の増加額の**最大35%**を税額控除※1【中小企業】全雇用者の給与等支給額の増加額の**最大45%**を税額控除※1

&lt;適用期間：令和6年4月1日から令和9年3月31日までの間に開始する各事業年度&gt;

(個人事業主は、令和7年から令和9年までの各年が対象)

必須要件（賃上げ要件）

上乗せ要件①  
教育訓練費※2上乗せ要件②（新設）  
子育てとの両立・女性活躍支援※3

・適用対象：青色申告書を提出する全企業又は個人事業主※4

中小企業  
も活用可能！

継続雇用者の 給与等支給額（前年度比）	税額控除率※1
+ 3%	10%
+ 4%	15%
+ 5%（新設）	20%
+ 7%（新設）	25%

前年度比+10%  
⇒ 税額控除率を  
5%上乗せプラチナくるみん  
or  
プラチナえるぼし  
⇒ 税額控除率を5%上乗せ

全企業向け

・適用対象：青色申告書を提出する従業員数2,000人以下の企業又は個人事業主※5

中小企業  
も活用可能！

(その企業及びその企業との間にその企業による支配関係がある企業の従業員数の合計が1万人を超えるものを除く。)

継続雇用者の 給与等支給額（前年度比）	税額控除率※1
+ 3%	10%
+ 4%	25%

前年度比+10%  
⇒ 税額控除率を  
5%上乗せプラチナくるみん  
or  
えるぼし三段階目以上  
⇒ 税額控除率を5%上乗せ

中堅企業向け（新設）

・適用対象：青色申告書を提出する中小企業者等（資本金1億円以下の法人、農業協同組合等）又は従業員数1,000人以下の個人事業主

全雇用者の 給与等支給額（前年度比）	税額控除率※1
+ 1.5%	15%
+ 2.5%	30%

前年度比+5%  
⇒ 税額控除率を  
10%上乗せくるみん以上  
or  
えるぼし二段階目以上  
⇒ 税額控除率を5%上乗せ

中小企業向け

中小企業は、賃上げを実施した年度に控除しきれなかった金額の**5年間の繰越しが可能**※6（新設）

中小企業は、要件を満たせば、大・中堅企業向けの制度を活用することが可能。

※1 税額控除額の計算は、全雇用者の前事業年度から適用事業年度の給与等支給額の増加額に税額控除率を乗じて計算。ただし、控除上限額は法人税額等の20%。

※2 教育訓練費の上乗せ要件は、適用事業年度の教育訓練費の額が適用事業年度の前年度全雇用者に対する給与等支給額の0.05%以上である場合に限り、適用可能。

※3 プラチナくるみん認定、プラチナくるみんプラス認定及びプラチナえるぼし認定については、適用事業年度終了の日において認定を取得している場合、くるみん認定、くるみんプラス認定及びえるぼし認定（二段階目～三段階目）については、適用事業年度中に認定を取得した場合が対象。ただし、くるみん認定及びくるみんプラス認定については、令和4年4月1日以降の基準を満たしたくるみん認定を取得した場合に限り、適用可能。（詳細については、今後HP（右下QRコード）に掲載予定。）

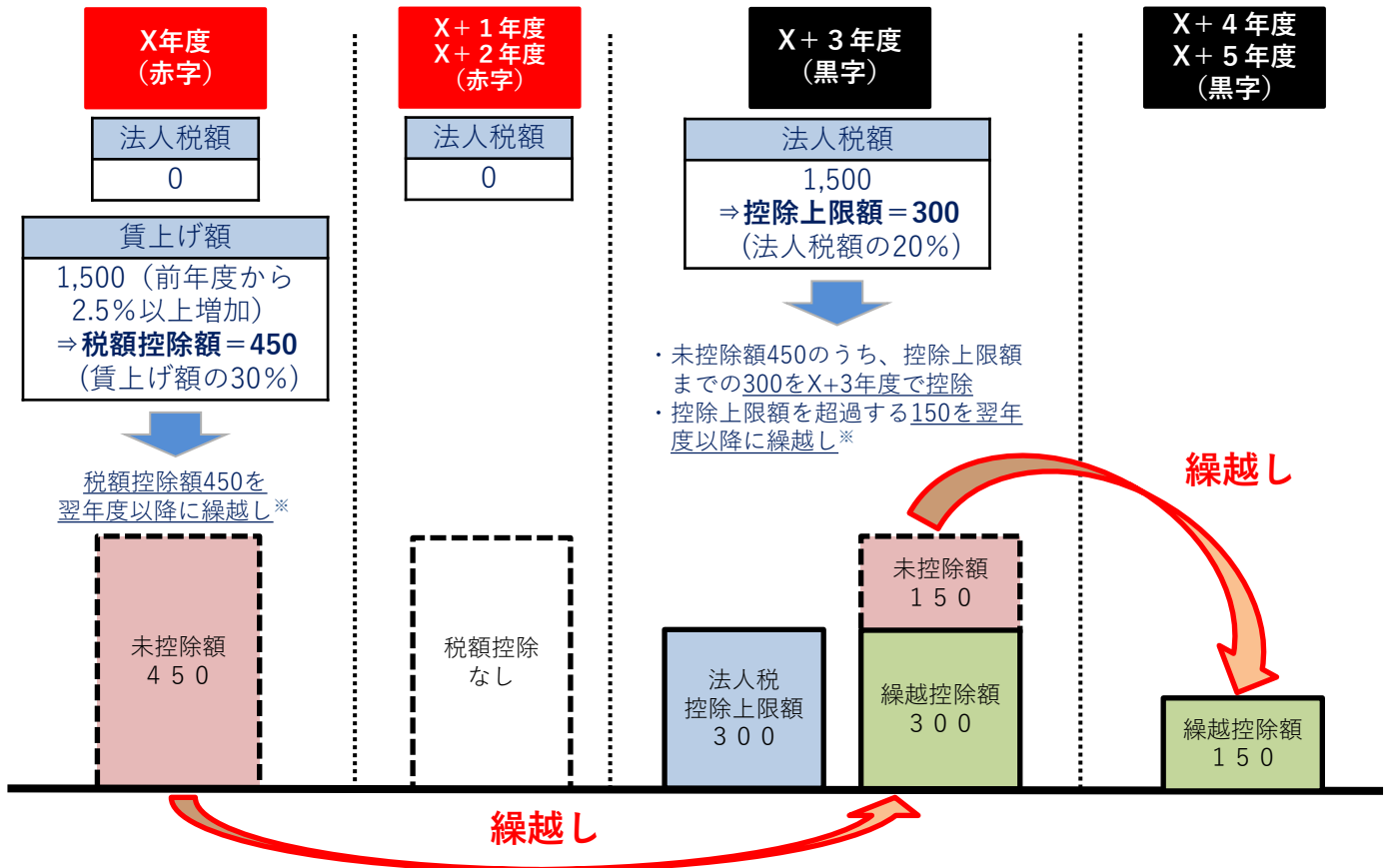
※4 「資本金10億円以上かつ従業員数1,000人以上」若しくは「従業員数2,000人超」のいずれかに当てはまる企業又は従業員数2,000人超の個人は、マルチステークホルダー方針の公表及びその旨の届出が必要。それ以外の企業及び個人事業主は不要。

※5 資本金10億円以上かつ従業員数1,000人以上の企業は、マルチステークホルダー方針の公表及びその旨の届出が必要。

※6 未控除額を翌年度以降に繰り越す場合は、未控除額が発生した年度の申告で、「給与等の支給額が増加した場合の法人税額の特別控除に関する明細書」の提出が必要。また、繰越税額控除をする事業年度において、全雇用者の給与等支給額が前年度より増加している場合に限り、適用可能。

大企業向け  
中堅企業向け  
はこちら中小企業向け  
はこちら

中小企業は、要件を満たす賃上げを実施した年度に控除しきれなかった金額の5年間の繰越しが可能となりました。



※未控除額を翌年度以降に繰り越す場合は、未控除額が発生した年度の申告において、「給与等の支給額が増加した場合の法人税額の特別控除に関する明細書」を提出する必要があります。

## 用語の説明

### 給与等支給額

国内雇用者（法人又は個人事業主の使用人のうちその法人又は個人事業主の国内に所在する事業所につき作成された賃金台帳に記載された者をいいます。パート、アルバイト、日雇い労働者も含まれますが、使用人兼務役員を含む役員及び役員の特典関係者、個人事業主と特殊の関係のある者は含まれません。）に対する給与等（俸給・給料・賃金・歳費及び賞与並びに、これらの性質を有する給与（所得税法第28条第1項に規定する給与所得）をいいます。退職金など、給与所得とならないものについては、原則として給与等に該当しません。）の支給額をいいます。ただし、給与等に充てるため他の者から支払を受ける金額がある場合には、当該金額を控除します。

### 継続雇用者の給与等支給額 【大企業向け・中堅企業向け】

継続雇用者（前事業年度及び適用年度の全ての月分の給与等の支給を受けた国内雇用者であって、前事業年度及び適用年度の全ての期間において雇用保険の一般被保険者であり、かつ前事業年度及び適用年度の全てのまたは一部の期間において高年齢者雇用安定法に定める継続雇用制度の対象となっていない者を指します。）に対する給与等支給額をいいます。

### 教育訓練費

国内雇用者の職務に必要な技術又は知識を習得させ、又は向上させるために支出する費用のうち一定のものをいいます。具体的には、法人が教育訓練等を自ら行う場合の費用（外部講師謝金等、外部施設使用料等）、他の者に委託して教育訓練等を行わせる場合の費用（研修委託費等）、他の者が行う教育訓練等に参加させる場合の費用（外部研修参加費等）などをいいます。

### 子育てとの両立・女性活躍支援

プラチナくるみん認定・くるみん認定、プラチナえるぼし認定・えるぼし認定の取得方法や概要については、厚生労働省HPを御確認ください。

プラチナくるみん認定  
くるみん認定  
はこちら



プラチナえるぼし認定  
えるぼし認定  
はこちら



### 中小企業者等 【中小企業向け】

青色申告書を提出する者のうち、以下に該当するものを指します。

#### (1) 以下のいずれかに該当する法人

(ただし、前3事業年度の所得金額の平均額が15億円を超える法人は本税制適用の対象外)

##### ① 資本金の額又は出資金の額が1億円以下の法人

ただし、以下の法人は対象外

- 同一の大規模法人（資本金の額若しくは出資金の額が1億円超の法人、資本若しくは出資を有しない法人のうち常時使用する従業員数が1,000人超の法人又は大法人（資本金の額又は出資金の額が5億円以上である法人等）との間に当該大法人による完全支配関係がある法人等をい、中小企業投資育成株式会社を除きます。）から2分の1以上の出資を受ける法人
- 2以上の大規模法人から3分の2以上の出資を受ける法人

##### ② 資本又は出資を有しない法人のうち常時使用する従業員数が1,000人以下の法人

#### (2) 協同組合等（中小企業等協同組合、出資組合である商工組合等※）

※協同組合等に含まれる組合は、農業協同組合、農業協同組合連合会、中小企業等協同組合、出資組合である商工組合及び商工組合連合会、内航海運組合、内航海運組合連合会、出資組合である生活衛生同業組合、漁業協同組合、漁業協同組合連合会、水産加工業協同組合、水産加工業協同組合連合会、森林組合並びに森林組合連合会です。

# 賃金引き上げ特設ページ



## MENU1

### 賃金引き上げに向けた 取り組み事例

賃金引き上げの事例を収集し、賃金引き上げに向けた取組内容、そのポイントや従業員の声などを写真とともに掲載しています。

[事例一覧へ](#)

## MENU2

### 地域・業種・職種ごとの 平均的な賃金検索

賃金引き上げの参考となる平均的な賃金額を検索できるページです。都道府県別に、年代別や業種・職種別の平均的な賃金額を検索できます。

[賃金検索へ](#)

## MENU3

### 賃金引き上げに向けた 政府の支援情報

賃金引き上げの参考となる賃金引き上げに向けた各種支援策をとりまとめたページです。賃金引き上げ、生産性向上や業務効率化のための各種助成金等に関する情報を掲載しています。

[支援情報一覧へ](#)

## PICK UP

### 労働生産性の向上等による 賃金引き上げの取り組みなど調査等情報

成長と分配の好循環に向けて、労働生産性の向上や付加価値化・新規販路開拓等により、積極的な賃金引き上げに繋げている取組事例を、労使交渉・協議（春闘）の動向レポートなどとともに紹介しています。

[詳細へ](#)

## INFORMATION

### 賃金制度等に関する情報(リンク集)

同一労働同一賃金、配偶者手当の在り方に関する情報など、賃金制度等に関する情報や各種関連情報リンクをご案内しています。

[詳細へ](#)

#### 賃金引き上げに関する支援情報

賃金引き上げの参考となる賃金引き上げに向けた各種支援策をとりまとめたページです。賃金引き上げ、生産性向上や業務効率化のための各種助成金等に関する情報を掲載しています。



[最低賃金・賃金引き上げに向けた  
中小企業・小規模事業者への支援施策](#)

[最低賃金・賃金引き上げに向けた  
中小企業・小規模事業者への  
支援施策紹介マニュアル](#)

[厚生労働省、中小企業庁では、  
最低賃金引き上げに伴う支援・  
後押しを強化しています](#)

[賃上げに取り組む経営者の皆様へ  
～政府は、賃上げに取り組む  
企業・個人事業主も応援します～](#)

#### 各都道府県の賃金引き上げ支援策について

各都道府県の賃金引き上げ施策をまとめて掲載しています。支援策の詳細は各都道府県庁にお問合せ下さい。



[各都道府県の賃金引き上げ支援策](#)



賃金引き上げ特設  
ページはこちら

