

助成金

令和7年度補助金申請等書類において新たに加わったこと、変更されたこと

※各書類の提出時期、詳細は裏面の「Web登録から補助金交付までの流れ」をご覧ください。

- ① 申請等書類は全てメールで提出してください。
- ② 1申請1台となります（※複数台申請したい場合は1台ずつ登録申請を分けてください。）。
- ③ 「建設業者の詳細情報」の提出（※建設業中小企業者証明書類としてご提出をお願いいたします。）
- ④ 地方労働局長発行の労働保険料納付証明書の提出（※労働保険料納付証明書類を統一いたしました。）
- ⑤ 譲渡証明書の提出（※建設機械購入後の所有権移転の証明書類としてご提出をお願いいたします。）

留意事項

以下の項目に該当すると補助金は支出されません。

- ① 「Web登録後（7日以内）に交付申請書類が提出されない」
- ② 「建設業許可なしで登録した」
（「解体工事業登録」（建設業許可（解体工事業）は未取得）でWeb登録を行った。）
- ③ 「補助金請求書類を提出しなかった」
（交付決定通知書を受領したことで、補助金を受給できると誤解していた。）
- ④ 「交付決定前に売買契約を締結した」
（契約締結日が交付決定通知書発出日前で、審査結果を待たずに契約を交わしていた。）
（審査結果を待たずに建設機械の代金の全額又は一部を支払っていた。）
- ⑤ 「交付決定内容と契約内容が異なっている」
（申請時の見積金額（本体及び安全装置の仕様含む）が請求書の金額と異なっていた。）
（「一括払い」での申請が、請求では割賦契約（分割払い等）に変更していた。）
（「下取り無し」で申請したが、購入後の補助金請求では「下取り有り」に変更されていた。）
- ⑥ 「契約書に所有権に関する記載がない」
（売買契約書に完済後の機械の所有権移転に係る記載がない。）
- ⑦ 「補正要請後1ヶ月以上経っても是正しない」
（補助金申請書類、補助金請求書類提出後に事務局より不備を指摘された後、1ヶ月以上経過しても理由なく指摘事項を改善した書類を提出しない。）
ア 見積書に安全装置の名称と金額の記載がない。
イ 割賦払計画書が提出されない、または年度内に完済しない。
ウ 地方労働局長発行の労働保険料納付証明書（令和5年度確定・令和6年度概算分）を提出しない。
エ 売買契約書（写し）が提出されない、金額及び安全装置の名称など重要事項の記載がない。
オ 請求書、納品書と領収書に建機の型式、製造番号と安全装置の名称及び金額の記載がない。
カ 領収書（写し）を提出しない。
- ⑧ 「その他」
ア 申請者が割賦契約を利用して購入する際に、補助金請求時に「領収書」「完済証明書」等の完済を証明する書類の提出がないもの。
イ 補助金事業以外の支払いとの混合払いがなされていて補助対象額が特定できないもの。
ウ 約束手形、小切手、クレジットカードでの支払で、令和8年2月20日までに支払決済が完了しないもの。

令和7年度

高度安全機械等導入支援補助金

Web登録期間

令和7年4月10日(木)～令和8年1月30日(金)まで

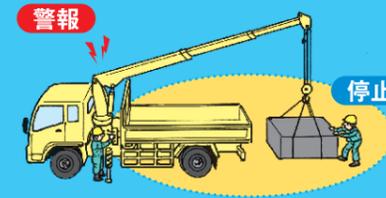
※予算を上回る申請があった場合、上記期間中であっても公募を中止することがあります。その場合はホームページでお知らせします。

対象者

- (1) 中小企業である者
 - (2) 申請時において建設業許可を有して期限内であること
- ※対象者の詳細は、建災防補助金ホームページをご参照ください。
(<https://www.kensaibou.or.jp/support/subsidy/index.html>)をご確認ください。

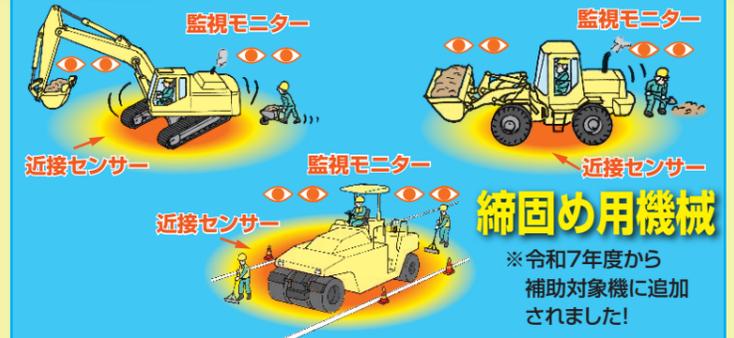
補助対象機及び補助額概要

積載形トラッククレーン



- (1) 補助金支出基準
構造規格を上回る追加安全措置基準
（過負荷時に警報を発生し、かつ停止する機能を有する過負荷防止装置で、（一社）日本クレーン協会規格JCAS2209-2024又はJCAS2204-2021に適合するもの）
- (2) 補助金交付額
補助対象経費（見積額）の1/2
ただし、
1台当たりの上限：1,000,000円

油圧ショベル ホイールローダー



- (1) 補助金支出基準
厚生労働省が安全性能を有すると認める以下のもの
① 動作の停止・減速を伴うもの（「近接センサー」）
または
② 複数カメラを有するもの（「監視モニター」）
- (2) 補助金交付額
補助対象経費（見積額）の1/2
ただし、
1台当たりの上限：「近接センサー」1,000,000円
「監視モニター」500,000円

※同一申請者当たりの年度内申請上限：5,000,000円

詳しくは、建災防補助金ホームページをご覧ください。

<https://www.kensaibou.or.jp/support/subsidy/>

補助金 建災防

建災防本部
ホームページ



お問合せ先

建設業労働災害防止協会 高度安全機械導入支援補助金事務センター
住所：〒108-0073 東京都港区三田3-11-36 三田日東ダイビル8階 建災防 高輪分室
電話：03-6275-1085（9:00～16:30※土日祝日を除く）

建設機械等の安全装置

装着ヨシ!



令和7年度業務改善助成金のご案内

業務改善助成金とは？

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です。

事業場内最低賃金の引き上げ計画



設備投資等の計画
機械設備導入、コンサルティング、人材育成・教育訓練など

計画の承認と実施

業務改善助成金を支給
(最大600万円)

※ 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て申請いただき、交付決定後に計画どおりに事業を進め、事業の結果を報告いただくことにより、設備投資等にかかった費用の一部が助成金として支給されます。

<事業場内最低賃金とは？>

事業場で最も低い時間給を指します。（ただし、業務改善助成金では、雇入れ後6か月を経過した労働者の事業場内最低賃金を引き上げていただく必要があります。）

事業場内最低賃金の計算方法は、地域別最低賃金（国が例年10月以降に改定する都道府県単位の最低賃金額）と同様、最低賃金法第4条及び最低賃金法施行規則第1条又は第2条の規定に基づいて算定されます。

ご不明点があれば、管轄の労働局雇用環境・均等部室または賃金課室までお尋ねください。

対象事業者・申請の単位

- ・ 中小企業・小規模事業者であること（大企業と密接な関係を有する企業（みなし大企業）でないこと）
- ・ 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内であること
- ・ 解雇、賃金引き下げなどの不交付事由がないこと



➡ 以上の要件を満たした事業者は、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、（工場や事務所などの労働者がいる）**事業場ごとに申請**いただきます。

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

※第3期以降の募集を行う場合、別途HPにてお知らせいたします。

申請の流れや注意事項は裏面をチェック！

助成上限額や助成率などの詳細は中面をチェック！

助成上限額・助成率

助成上限額

コース区分	事業場内最低賃金の引き上げ額	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
30円コース	30円以上	1人	30万円	60万円
		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	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	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	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	450万円
		10人以上※	600万円	600万円

助成率

1,000円未満	4/5
1,000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1,000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3か月間のうち任意の1か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。

物価高騰等要件に該当する事業者は、一定の自動車の導入やパソコン等の新規導入が認められる場合があります。詳しくはP3の「助成対象経費の特例」をご覧ください。

※ 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。

「引き上げる労働者数」の教え方

- ▶ 事業場内最低賃金である労働者
- ▶ 事業場内最低賃金である労働者の賃金を引き上げることにより、賃金額が追い抜かれる労働者が「引き上げる労働者」に算入されます。
(ただし、いずれも申請コースと同額以上賃金を引き上げる必要があります。)

＜例：事業場内最低賃金1,000円の事業場で30円コースを申請する場合＞

- A：事業場内最低賃金である労働者なので、「引き上げる労働者」に算入可
- B：申請コース以上賃金を引き上げていないので、算入不可
- C：Aに賃金額が追い抜かれる労働者であり、かつ、申請コース以上賃金を引き上げているので、算入可
- D：既に引上げ後の事業場内最低賃金以上なので、算入不可



A：引上げ人数としてカウント
B・C：
新事業場内最低賃金以上に引き上げる必要がある。ただし、引上げ人数としては、申請コースの額（30円）以上引き上げているCのみ対象。
D：既に新事業場内最低賃金以上なので、30円以上引き上げてもカウントしない。

助成対象経費の特例

特例事業者のうち、②物価高騰等要件に該当する場合、通常は、助成対象外となるパソコン等や一部の自動車も助成対象となります（パソコン等は新規導入に限ります。）。

助成対象経費	一般事業者	特例事業者 (②のみ)
生産性向上に資する設備投資等	○	○
生産性向上に資する設備投資等のうち、 ・ 定員7人以上または車両本体価格200万円以下の乗用自動車や貨物自動車 ・ PC、スマホ、タブレット等の端末と周辺機器の新規導入	×	○



対象となる設備投資など

助成対象事業場における、**生産性向上に資する設備投資等**が助成の対象となります。
また、一部の事業者については、**助成対象となる経費が拡充されます。**

経費区分	対象経費の例
機器・設備の導入	<ul style="list-style-type: none"> 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
経営コンサルティング	国家資格者による、顧客回転率の向上を目的とした業務フロー見直し
その他	顧客管理情報のシステム化

助成金額の計算方法

助成される金額は、生産性向上に資する設備投資等にかかった費用に一定の助成率をかけた金額と助成上限額とを比較し、**いずれか安い方の金額**となります。

<例>

○事業場内最低賃金が980円

→助成率4/5

○8人の労働者を1,070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
(= 600万円×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)



450万円が支給されます。

賃金引き上げに当たっての注意点

- 地域別最低賃金の発効に対応して事業場内最低賃金を引き上げる場合、**発効日の前日までに**引き上げていただく必要があります。
- 引き上げ後の事業場内最低賃金額と同額を就業規則等に定めていただく必要があります。
- 複数回に分けての事業場内最低賃金の引上げは認められないので、ご注意ください。

(例) 10月1日に新しい地域別最低賃金（1,000円→1,050円）が発効される場合

発効日の前日（9月30日）までに事業場内最低賃金の引き上げ（1,005円→1,050円）を完了（※）



対象!

発効日の当日（10月1日）に事業場内最低賃金の引き上げ（1,005円→1,050円）を実施

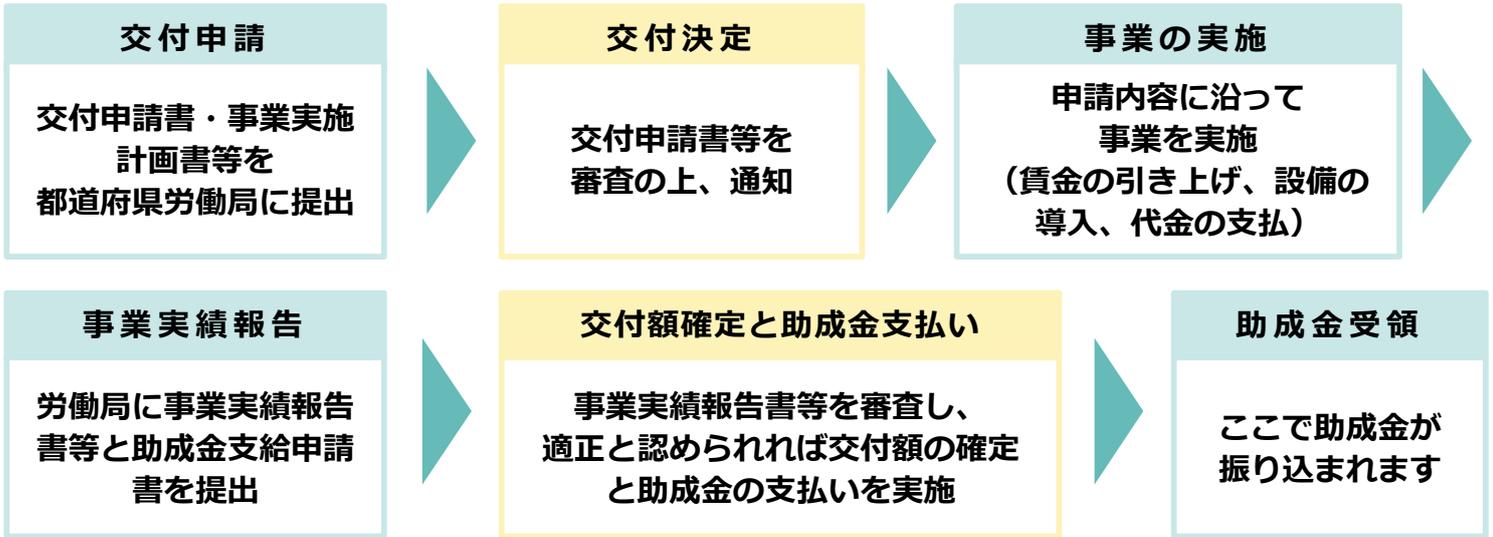


対象外

※ 併せて、就業規則等に事業場内最低賃金が1,050円である旨、定めていただく必要があります。

助成金支給の流れ

事業場所在地を管轄する都道府県労働局に対し、所定の様式で交付申請を行っていただきます。労働局による申請内容の審査を経て交付決定がなされたら、申請内容に沿って事業を実施してください。事業完了後、労働局に事業実績報告と助成金支給申請を行っていただくと、労働局による報告内容の審査を経て、助成金が支給されます。



注意事項・お問い合わせ等

注意事項

- ・ **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。**
- ・ 必ず最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認ください。
- ・ 過去に業務改善助成金を活用した事業者も助成対象となります。
- ・ 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。
- ・ **同一事業場の申請は年度内1回までです。**

(参考) 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き上げに取り組む方に、設備資金や運転資金の融資を行っています。詳しくは、事業場がある都道府県の日本政策金融公庫の窓口にお問い合わせください。

日本政策金融公庫
店舗検索



令和6年度からの主な変更点

- ・ 事業主単位での申請上限600万円までとなりました。
- ・ 大企業と密接な関係を有する企業（みなし大企業）は対象外となりました。
- ・ 基準となる事業場内最低賃金労働者の雇用期間が、「3か月以上」から「6か月以上」になりました。
- ・ 事業完了期限が、2026（令和8）年1月31日※になりました。

※やむを得ない事由がある場合は、理由書の提出により、2026（令和8）年3月31日とできる場合があります。

参考ウェブサイト

- ・ **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



お問い合わせ

業務改善助成金についてご不明な点は、業務改善助成金コールセンターまでお問い合わせください

電話番号：0120-366-440（受付時間 平日 9:00~17:00）

交付申請書等の提出先は管轄の都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）です

2025(令和7)年度 両立支援等助成金のご案内

仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりのために、以下の取組を行った中小企業事業主の皆さまを応援します！

- 男性の育児休業取得促進 >>> 1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)
- 仕事と介護の両立支援 >>> 2 介護離職防止支援コース
- 円滑な育児休業取得支援 >>> 3 育児休業等支援コース
- 業務代替者への手当支給等 >>> 4 育休中等業務代替支援コース
- 育児期の柔軟な働き方整備 >>> 5 柔軟な働き方選択制度等支援コース
- 仕事と不妊治療等の両立支援 >>> 6 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース NEW

1 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金)



男性の育休取得促進にむけて

育児休業を取得しやすい雇用環境整備などを行い、男性労働者が育児休業を取得した場合に受給できる助成金です。

	種別	要件	支給額
①	第1種 男性の育休取得	対象労働者が子の出生後、8週以内に育休開始	1人目 20万円 2・3人目 10万円
②	第2種 男性の育休取得率の上昇等	育休取得率が30%以上UP & 50%達成 等	60万円

※第2種は1事業主につき1回限りの支給です。

※第2種申請後の第1種申請および同一年度内に第1種・第2種両方の申請できません。

※第1種の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業等支援コース(育休取得時等)との併給できません。

おもな要件

① 第1種(男性労働者の育児休業取得)

- 育児・介護休業法等に定める雇用環境整備の措置を複数実施 ★1
- 育児休業取得者の業務代替者の業務見直しに係る規定等を策定し、業務体制の整備を実施 ★2
- 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する一定日数以上(※)の育児休業を取得
※1人目:5日以上、2人目: 10日以上、3人目: 14日以上



② 第2種(男性の育児休業取得率の上昇等)

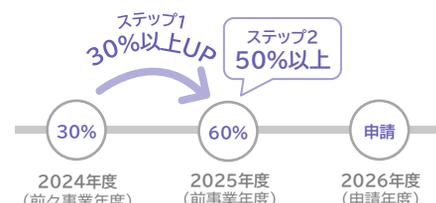
- ★1および★2の実施
- 以下のいずれかを達成

A 申請年度の前事業年度の男性労働者の育休取得率が、前々事業年度と比較して30%以上UP & 育休取得率50%以上(※)

B 申請年度の前々事業年度で子が出生した男性労働者が5人未満かつ

申請前事業年度と前々事業年度の男性労働者の育休取得率が連続70%以上

(※)Aの達成から申請までのイメージ



2 介護離職防止支援コース

労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が介護休業を取得した場合や、介護両立支援制度を利用した場合などに受給できる助成金です。

	種別	要件	支給額 ^(※)	
①	介護休業	対象労働者が介護休業を取得&職場復帰	40万円	
②	介護両立支援制度	A: 制度を1つ導入&対象労働者が当該制度を利用	20万円	
		B: 制度を2つ以上導入&対象労働者が当該制度を1つ以上利用	25万円	
③	業務代替支援	(1) 新規雇用	介護休業取得者の業務代替要員を新規雇用または派遣で受入	20万円
		(2) 手当支給等	A: 介護休業取得者の業務代替者に手当を支給	5万円
			B: 介護短時間勤務者の業務代替者に手当を支給	3万円

(※) 支給額は、休業取得/制度利用者1人当たり。①~③それぞれ1事業主5人まで。制度利用期間に応じて増額あり。

おもな要件

① 介護休業

- 介護休業の取得・職場復帰支援に関する方針の社内周知 ★1
- 労働者との面談を実施し、プラン(P.4参照)を作成・実施 ★2
- 対象労働者が連続5日以上介護休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用



② 介護両立支援制度

- ★1および★2の実施
- いずれかの介護両立支援制度(※)を対象労働者が一定基準以上利用し、支給申請日まで継続雇用

(※) 介護両立支援制度…所定外労働の制限制度 / 時差出勤制度 / 深夜業の制限制度 / 短時間勤務制度 / 在宅勤務制度 / フレックスタイム制度 / 法を上回る介護休暇制度 / 介護サービス費用補助制度

③ 業務代替支援

(1) 新規雇用

- 対象労働者が介護休業を連続5日以上取得し、業務代替要員を新規雇用または派遣受入で確保

(2) 手当支給等

- 業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定
- 対象労働者が介護休業を連続5日以上取得または短時間勤務制度を合計15日以上利用し、業務代替者への手当支給等

3 育児休業等支援コース



円滑な育休取得・職場復帰にむけて

労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、労働者が育児休業を取得した場合に受給できる助成金です。

	種別	支給額
①	育休取得時	30万円
②	職場復帰時	30万円

※①②とも1事業主2人まで(無期・有期1人ずつ)。

おもな要件

① 育休取得時

- 育児休業の取得・職場復帰支援に関する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、プラン(P.4参照)を作成・実施
- 対象労働者の育児休業(引き続き休業する場合は産前休業)の開始日の前日までに、業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が連続3か月以上の育児休業(引き続き休業する場合は産後休業を含む)を取得

② 職場復帰時 ※「①育休取得時」と同一の育児休業取得者のみ対象

- 対象労働者の育児休業中に職務や業務の情報・資料の提供を実施
- 育児休業終了前にその上司または人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録
- 対象労働者を原則として原職等に復帰させ、申請日までの間6か月以上継続雇用



4 育休中等業務代替支援コース



まわりに気兼ねなく育休を取得できるように

育児休業取得者や短時間勤務者の業務を代わりに行う労働者に手当を支給、
または代替要員を新規雇用(または派遣で受入)した場合に受給できる助成金です。

	種別	要件	支給額 ^(※)
①	手当支給等 (育児休業)	育児休業取得者の業務代替者に 手当を支給	最大140万円(A+B) うち最大30万円を先行支給! A 業務体制整備費:最大20万円 B 業務代替手当 :最大120万円(手当支給総額の3/4)
②	手当支給等 (短時間勤務)	短時間勤務者の業務代替者に 手当を支給	最大128万円(A+B) うち最大23万円を先行支給! A 業務体制整備費:最大20万円 B 業務代替手当 :最大108万円(手当支給総額の3/4)
③	新規雇用 (育児休業)	育休取得者の業務代替要員を 新規雇用または派遣で受入	最大67.5万円(代替期間に応じた額を支給) ○最短(7日以上14日未満): 9万円 ○最長(6か月以上) :67.5万円

(※)①～③全て合わせて1年度10人まで、初回から5年間支給。その他要件あり。

おもな要件

① 手当支給等(育児休業)

- 代替業務の見直し・効率化の取組の実施 ★1
- 業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定 ★2
- 対象労働者が7日以上育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への手当支給等(支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動)



② 手当支給等(短時間勤務)

- ★1および★2の実施
- 対象労働者が短時間勤務制度を1か月以上利用し、支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への手当支給等(支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動)

③ 新規雇用(育児休業)

- 育児休業を取得する労働者の代替要員を新規雇用または派遣受入で確保
- 対象労働者が7日以上育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 代替要員が育児休業中に業務を代替(業務を代替した期間に応じ、助成金支給額が変動)

5 柔軟な働き方選択制度等支援コース

柔軟な働き方選択制度等を複数導入した上で、対象労働者が制度を利用した場合に受給できる助成金です。

支給要件	支給額
制度を2つ導入し、対象者が制度利用	20万円
制度を3つ以上導入し、対象者が制度利用	25万円

※1事業主1年度5人まで。

おもな要件

- 柔軟な働き方選択制度等(下記)を2つ以上導入
- 柔軟な働き方選択制度等の利用に関する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、プランを作成・実施
- 制度利用開始から6か月間の間に、対象労働者が柔軟な働き方選択制度等を一定基準以上利用



▼柔軟な働き方選択制度等(5つ)

※異なる制度を同一期間に利用した場合、利用実績を合算することはできません。

フレックスタイム制度
・
時差出勤制度

テレワーク等

短時間勤務制度

保育サービスの
手配、費用補助制度

子の養育を容易にする
ための休暇制度
・
法を上回る
子の看護等休暇制度

不妊治療、月経（PMS（月経前症候群）含む。）や更年期といった女性の健康課題に対応するために利用可能な両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組むとともに、不妊治療や女性の健康課題に関する労働者の相談に対応し、それぞれに対応する両立支援制度を労働者が利用した場合に受給できる助成金です。

	支給要件	支給額
A	不妊治療のための両立支援制度を5日(回)利用	30万円
B	月経に起因する症状への対応のための支援制度を5日(回)利用	30万円
C	更年期に起因する症状への対応のための支援制度を5日(回)利用	30万円

※それぞれ1事業主当たり1回限り。

おもな要件

- A~Cそれぞれの両立支援制度(※)、制度利用の手続きや賃金の取扱い等を就業規則等に規定(※)休暇制度/所定外労働制限制度/時差出勤制度/短時間勤務制度/フレックスタイム制度/在宅勤務等
- 労働者からの相談に対応する両立支援担当者を選任
- 対象労働者(制度利用の開始日から申請日まで雇用保険被保険者として継続雇用)がA~Cそれぞれの両立支援制度を合計5日(回)利用



■その他

●両立支援等助成金における「中小企業」の範囲

産業別	要件(AまたはBに当てはまれば「中小企業」に該当)	
	A.資本額または出資額	B.常時雇用する労働者数
小売業(飲食業含む)	5千万円以下	50人以下
サービス業	5千万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他	3億円以下	300人以下

育休中等業務代替支援コース(手当支給等)のみ、Bの要件は全産業一律300人以下となります！



●「介護支援プラン」「育休復帰支援プラン」について

労働者の介護休業や育児休業の取得及び職場復帰を円滑にするため事業主が作成するプランです。

- *プランの作成の際には、厚生労働省HPに掲載している「介護支援プラン策定」マニュアル「育休復帰支援プラン」策定マニュアルを参考にしてください。
- *プラン策定のノウハウを持つ「仕事と家庭の両立支援プランナー」が中小企業に訪問し、企業のプラン策定を無料で支援しています。詳細はHPをご覧ください。



両立支援等助成金の詳しい支給要件や手続き、申請期間については、厚生労働省のHPをご参照いただくか、本社等所在地を管轄する都道府県労働局(申請先)へお問い合わせください。



両立支援等助成金 厚生労働省 検索

※事業所内保育施設コースについては平成28(2016)年4月から新規計画の認定申請受付を停止しています。



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）のご案内



このコースは、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**の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例

企業の課題

積算業務を効率化し、労働時間を削減したい！

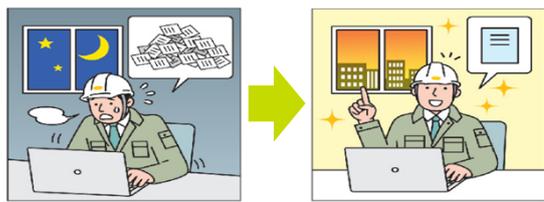
測量作業と重機操作を効率化し、労働時間を削減したい！

助成金による取組

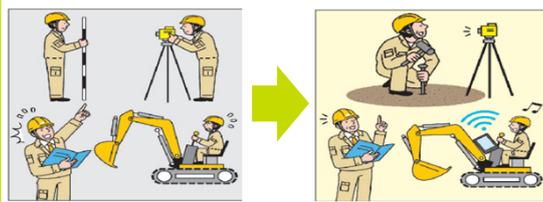
土木工事積算システムを導入

測量杭打ち機と重機用センサーユニットを導入

改善の結果



過去の類似工事との比較が容易になり、より短時間で適正な積算値を算出できるようになった。



測量や杭打ち、重機の操作を1で行えるようになり、1日当たりの作業時間が削減された。

生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

ご利用の流れ

「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。

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。



ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちらから。
(<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



業種別課題対応コース（建設業）の助成内容

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主が対象です。
 なお、選択する成果目標に応じて、下記1～3以外にも要件が設定されています。
 詳しくは「働き方改革推進支援助成金（業種別課題対応コース）申請マニュアル」をご参照ください。

【対象事業主の要件】

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける労働基準法第139条第2項に定める工作物の建設の事業その他これに関連する事業として厚生労働省令で定める事業を主たる事業として営む中小企業事業主(※1)であること。
2. 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。
3. 交付申請時点で、36協定を締結していること。

など

(※1)中小企業事業主の範囲

以下のいずれかの要件を満たす企業が中小企業になります。

- ・資本または出資額が**3億円以下**
- ・常時使用する労働者が**300人以下**

助成対象となる取組 ～いずれか1つ以上を実施～

- 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

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、目標達成を目指して「助成対象となる取組」を実施してください(※4)。

- 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が成果目標に加えることができます。

助成上限額と助成額

左記「成果目標」の達成状況に応じて、左記「助成対象となる取組」の実施に要した経費の一部を助成します。

上限額	選択した左記「成果目標」に設定された、下記1から5までの助成上限額に、下記6の上限額への加算額を 合計した金額
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率3/4(※5)を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

(※5) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合は、補助率4/5。

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。

令和7年度「働き方改革推進支援助成金」 労働時間短縮・年休促進支援コースのご案内

令和2年4月1日から、中小企業に、**時間外労働の上限規制が適用されています。**
このコースは、生産性を向上させ、労働時間の削減や年次有給休暇の促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援します。ぜひご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例

企業の
課題

新たに機械・設備を導入して、生産性を向上させたい！

始業・終業時刻を手書きで記録しているが、管理上のミスが多い！

業務上の無駄な作業を見直したいが、何をすればいいかわからない！

助成金による
取組

労働能率を増進するために設備・機器などを導入

労務管理用機器や、ソフトウェアを導入

外部の専門家によるコンサルティングを実施

改善の
結果



新たな機器・設備を導入して使用するようになったところ、実際に労働能率が増進し、時間当たりの生産性が向上した。



記録方法を台帳からICカードに切り替えたことで、始業・終業時刻を正確に管理できるようになり、業務量の平準化につながった。



専門家のアドバイスで業務内容を抜本的に見直すことができ、効率的な業務体制などの構築につながった。

生産性の向上を図ることで、働きやすい職場づくりが可能に!!

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。



ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する
都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら
(<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



労働時間短縮・年休促進支援コースの助成内容

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主が対象です。

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主(※1)であること。
2. 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。
3. 交付申請時点で、右記「成果目標」①から③の設定に向けた条件を満たしていること。

(※1)中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A 資本または出資額	B 常時使用する労働者
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下	50人以下
サービス業(※2)	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

(※2) 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、介護医療院については常時使用する労働者数が300人以下の場合は、中小企業事業主に該当します。

助成対象となる取組 ～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※3)
- ② 労働者に対する研修(※3)、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(※4)
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器などの導入・更新(※4)

(※3) 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。

(※4) 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。

ご利用の流れ

「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。

成果目標

以下の「成果目標」から1つ以上を選択の上、達成を目指して取組を実施してください(※5)。

- 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**

(※5) 上記①から③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。

助成上限額と助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、左記「助成対象となる取組」の実施に要した経費の一部を助成します。

上限額	選択した左記「成果目標」に設定された、下記1から3までの助成上限額に、下記4の上限額への加算額を 合計した金額
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率3/4(※6)を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

(※6) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、支給対象の取組で⑥から⑦を実施する場合で、その所要額が30万円を超える場合は、補助率4/5。

1. 成果目標①の上限額

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	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	—

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「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人を超える場合に、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**(※5、7、8)。

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)

(※7) 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。

(※8) 賃上げ額そのものを助成するものではありません。

令和7年度「働き方改革推進支援助成金」 勤務間インターバル導入コースのご案内

「勤務間インターバル」とは、勤務終了後、次の勤務までに一定時間以上の「休息时间」を設けることにより、働く方の生活時間や睡眠時間を確保し、健康保持や過重労働の防止を図るもので、**平成31年4月から**、制度の導入が**努力義務化**されています。

このコースは、生産性を向上させ、**勤務間インターバルの導入に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主の皆さまを支援**します。是非ご活用ください。

課題別にみる助成金の活用事例

企業の課題

インターバル制度を導入するために、新たに機械・設備を導入して、生産性を向上させたい！

始業・終業時刻を手書きで記録しているが、管理上のミスが多い！

インターバル制度を導入するために、業務上の無駄な作業を見直したい！

助成金による取組

労働能率を増進するために設備・機器等を導入

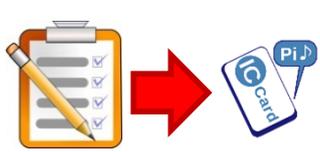
労務管理用機器や、ソフトウェアを導入

外部の専門家によるコンサルティングを実施

改善の結果



新たな機器・設備を導入して使用したところ、実際に労働能率が増進し、時間当たりの生産性が向上した。



記録方法を台帳からICカードに切り替えたことで、始業・終業時刻を正確に管理できるようになった。



専門家のアドバイスで業務内容を抜本的に見直すことができ、効率的な業務体制などの構築につながった。

勤務間インターバルの導入により、労働時間等の設定改善を推進!!

助成内容について詳しくは、裏面をご参照ください。



ご不明な点やご質問がございましたら、企業の所在地を管轄する
都道府県労働局 雇用環境・均等部 または 雇用環境・均等室にお尋ねください。



申請書の記載例を掲載している「申請マニュアル」や「申請様式」は、こちらからダウンロードできます。



電子申請システムによる申請も可能です。詳しくはこちら
(<https://www.jgrants-portal.go.jp/>)



勤務間インターバル導入コースの助成内容

対象事業主

以下のいずれにも該当する事業主が対象です。

1. 労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主(※1)であること。
2. 36協定を締結しており、原則として、過去2年間に於いて月45時間を超える時間外労働の実態があること(※2)。
3. 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。
4. 以下のいずれかに該当する事業場を有すること。
 - ① 勤務間インターバルを導入していない事業場
 - ② 既に休息時間数が9時間以上の勤務間インターバルを導入している事業場であって、対象となる労働者が当該事業場に所属する労働者の半数以下である事業場
 - ③ 既に休息時間数が9時間未満の勤務間インターバルを導入している事業場

(※1) 中小企業事業主の範囲

AまたはBの要件を満たす企業が中小企業になります。

業種	A		B	
	資本または出資額		常時使用する労働者	
小売業 (飲食店を含む)	5,000万円以下		50人以下	
サービス業(※3)	5,000万円以下		100人以下	
卸売業	1億円以下		100人以下	
その他の業種	3億円以下		300人以下	

(※2) 基本的には1月45時間を超える時間外労働の実態があれば、要件を満たすこととなりますので、詳細はお問い合わせください。

(※3) 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、介護医療院については常時使用する労働者数が300人以下の場合は、中小企業事業主に該当します。

助成対象となる取組 ～いずれか1つ以上を実施～

- ① 労務管理担当者に対する研修(※4)
- ② 労働者に対する研修(※4)、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(※5)
- ⑦ 労働能率の増進に資する設備・機器等の導入・更新(※5)

(※4) 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。

(※5) 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

以下の「成果目標」の達成を目指して取組を実施してください(※6)。

- **新規導入**【対象事業主4.①に該当する場合】
新規に所属労働者の半数を超える労働者を対象とする勤務間インターバルを導入すること。
- **適用範囲の拡大**【対象事業主4.②に該当する場合】
対象労働者の範囲を拡大し、所属労働者の半数を超える労働者を対象とすること。
- **時間延長**【対象事業主4.③に該当する場合】
所属労働者の半数を超える労働者を対象として休息時間数を2時間以上延長して、9時間以上とすること。
(※6) 上記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。

助成上限額と助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、左記「助成対象となる取組」の実施に要した経費の一部を助成します。

上限額	選択した左記「成果目標」に設定された、下記の助成上限額に、成果目標「賃金の引上げ」の上限額への加算額を 合計した金額
助成額	上限額又は対象経費の合計額に補助率3/4(※8)を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

● 新規導入に該当するものがある場合(表1)

休息時間数(※7)	補助率(※8)	1企業当たりの上限額
9時間以上11時間未満	3/4	100万円
11時間以上	3/4	120万円

● 適用範囲の拡大・時間延長のみの場合(表2)

休息時間数(※7)	補助率(※8)	1企業当たりの上限額
9時間以上11時間未満	3/4	50万円
11時間以上	3/4	60万円

(※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) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、「支給対象となる取組」で⑥から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となります。

● 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人を超える場合に、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**(※6、9、10)。

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)

(※9) 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。

(※10) 賃上げ額そのものを助成するものではありません。

ご利用の流れ

「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
(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年度エイジフレンドリー補助金」のご案内

- 高齢労働者の労働災害防止のための設備改善や専門家による指導を受けるための経費の一部を補助します。
- 高齢労働者の雇用状況や対策・取組の計画を審査の上、効果が期待できるものについて、補助金を交付します。全ての申請者に補助金が交付されるものではありません。

補助金申請受付期間 令和7年5月15日～令和7年10月31日

【注意】 予算額に達した場合は、受付期間の途中であっても申請受付を終了することがあります

安全衛生対策コース名	補助対象	対象事業者
I 総合対策コース ・補助率 4 / 5 ・上限額 100万円（消費税を除く） → 詳細は 3 ページ	・労働安全衛生の専門家によるリスクアセスメントに要する経費 ・リスクアセスメント結果を踏まえた、 優先順位の高い労働災害防止対策 に要する経費（機器等の導入、工事の施工等）	・中小企業事業者（詳しくは5ページ） ・1年以上事業を実施していること ・役員を除き、自社の労災保険適用の 高齢労働者（60歳以上） が常時1名以上就労していること ・高齢労働者が対策を行う作業に就いていること
II 職場環境改善コース ・補助率 1 / 2 ・上限額 100万円（消費税を除く） → 詳細は 3 ページ 熱中症予防対策プラン → 詳細は 4 ページ	・高齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策に要する経費（機器等の導入、工事の施工等） ・熱中症の発症リスクの高い高齢労働者の熱中症予防対策に要する経費（機器の導入等）	
III 転倒防止・腰痛予防のための運動指導コース ・補助率 3 / 4 ・上限額 100万円（消費税を除く） → 詳細は 4 ページ	転倒防止 ・労働者の転倒災害防止のため、 専門家による身体機能のチェック及び専門家による運動指導を受けるために要する経費 （役員を除き、5人以上の自社の労災保険適用労働者に対する取組に限ります） 腰痛予防 ・労働者の腰痛災害の予防のため、 専門家による身体機能のチェック及び専門家による運動指導を受けるために要する経費 （役員を除き、5人以上の自社の労災保険適用労働者に対する取組に限ります）	
IV コラボヘルスコース ・補助率 3 / 4 ・上限額 30万円（消費税を除く） → 詳細は 4～5 ページ	・事業所カルテや健康スコアリングレポートを活用した コラボヘルス等 、労働者の健康保持増進のための取組に要する経費（役員を除き、自社の労災保険適用の労働者に対する取組に限ります）	・中小企業事業者（詳しくは5ページ） ・1年以上事業を実施していること ・役員を除き、自社の労災保険適用の労働者（年齢要件なし）が常時1名以上就労していること

【注意事項】

- ・補助金の交付は1年度につき1回までです。また、過去に補助を受けている場合、同様の対策への補助は受けられません。
- ・複数コース併せての申請はできません。
- ・コースごとに予算額を定めています。
- ・その他、交付申請や実績報告・支払請求の注意事項は2ページ5～6ページや、厚生労働省ウェブサイトをご確認ください。

この補助金は、（一社）日本労働安全衛生コンサルタント会（以下「コンサルタント会」という。）が補助事業の実施事業者（補助事業者）となり、中小企業事業者からの申請を受けて審査等を行い、補助金の交付決定と支払を実施します。

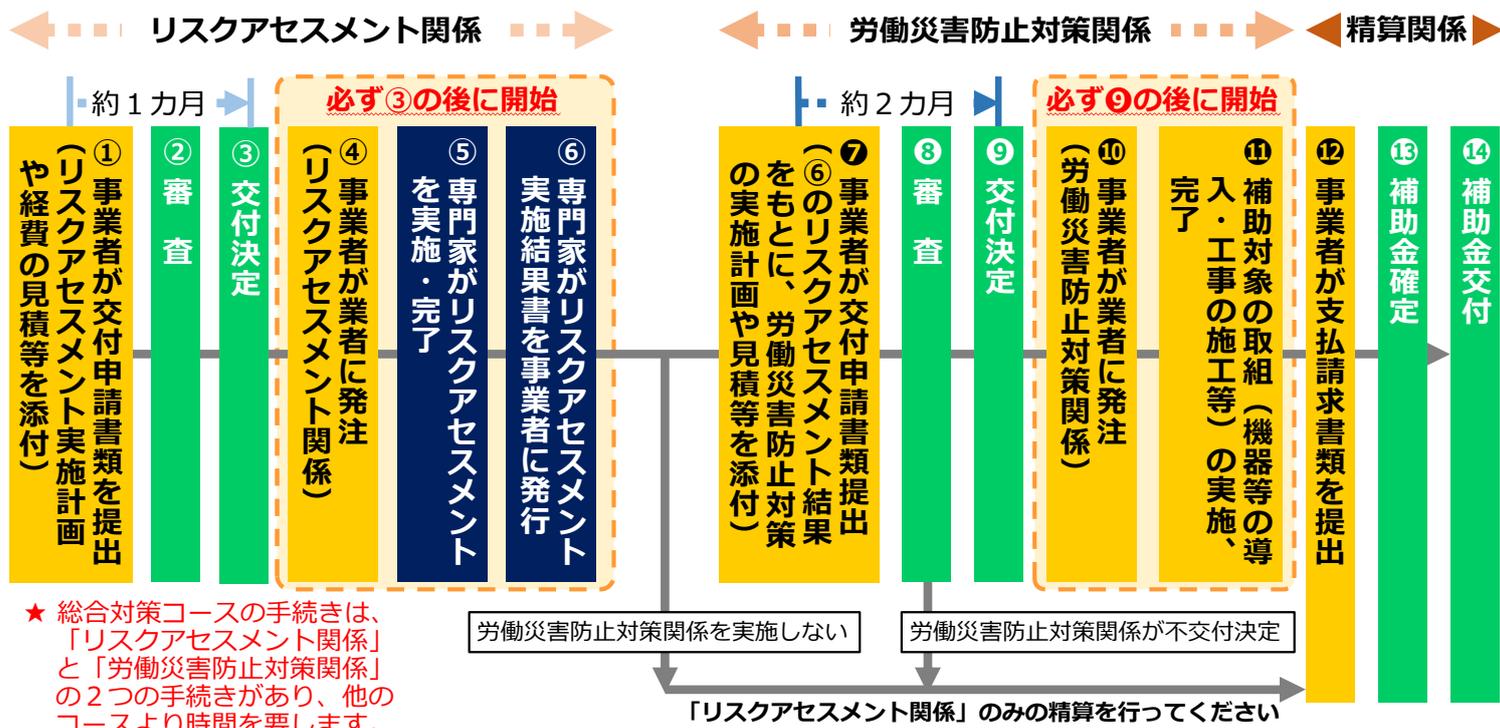


厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署

一般社団法人 日本労働安全衛生コンサルタント会

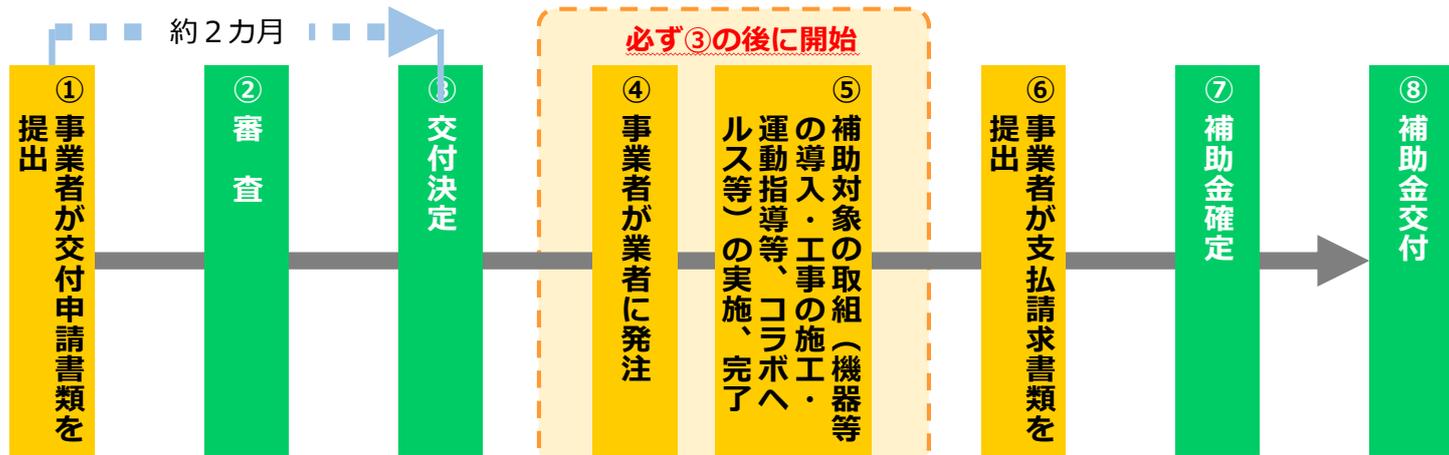
総合対策コースの補助金申請の流れ

■ は事業者が実施します。 ■ 専門家が実施します。 ■ は事務センターが実施します。



職場環境改善コース、転倒防止・腰痛予防のための運動指導コース、コラボヘルスコースの補助金申請の流れ

■ は事業者が実施します。 ■ は事務センターが実施します。



★ ① 申請書類提出から③ 交付決定まで概ね2カ月を要します。十分な時間の余裕をもって申請してください。

※共通の注意事項※

- この補助金の交付を受けるためには、補助金の交付申請後、審査を経て「交付決定」された後に、決定に従って取組を開始 (専門家による指導、機器の購入、設備等の工事を発注) していただく必要があります。交付決定日より前に取組を開始 (発注) していた場合は、補助金をお支払いすることができませんので十分注意してください。
- また、交付決定を受けた取組のすべてが完了する前 (着手時点など) に業者等に代金等を支払った場合 (いわゆる「前払い」) についても、補助金をお支払いすることができません。交付決定を受けた取組のすべてが完了した後に業者に代金等を支払い、その上で、期限までに実施報告と補助金の支払い申請を行ってください

- **60歳以上の高年齢労働者が安全に働くことができる環境の整備のため、労働安全衛生に係る専門家による、高年齢労働者の特性を考慮したリスクアセスメントを受けるに当たって必要な経費と、その結果を踏まえ実施する優先順位の高いリスクの低減措置（機器等の導入や工事の施工等）に要する経費を補助します。**

※専門家の要件は、厚生労働省ホームページに掲載しているQ&A（10ページ目の問20）をご覧ください→



・高年齢労働者の**具体的な労働災害防止対策**が分からない。
・リスクアセスメントの正しい実施方法が分からない。

・高年齢労働者の特性に配慮したリスクアセスメントを実施し、その結果を踏まえた優先順位の高い労働災害防止対策を提案します。



事業主



専門家

補助対象となる取組

(ア) 専門家による、高年齢労働者の労働災害の防止のためのリスクアセスメントを受ける

(イ) (ア) のリスクアセスメント結果を踏まえた優先順位の高い労働災害防止対策を事業者が実施する

- ・ (ア) 及び (イ) の交付申請はそれぞれ必要です（詳細は2ページをご確認ください）。
- ・ (ア) 及び (イ) の実施は、それぞれの交付決定後に行ってください。
- ・ (ア) のみを実施した場合も補助対象となります。

II 職場環境改善コース

【対象：60歳以上の労働者】

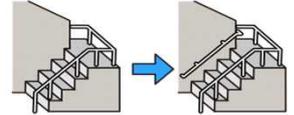
- **60歳以上の高年齢労働者が安全に働くことができる環境の整備のため、高年齢労働者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入その他の労働災害防止対策に要する経費（機器等の導入や工事の施工等）を補助します。**

●**具体的には、次のような労働災害防止対策の取組が対象となります**●

(ア) 転倒・墜落災害防止対策

- ◆ 作業場所の床や通路のつまずき防止のための対策(作業場所の床や通路の段差解消)
- ◆ 作業場所の床や通路の滑り防止のための対策
(水場等への防滑性能の高い床材・グレーチング等の導入、凍結防止装置の導入)
- ◆ 転倒時のけがのリスクを低減する設備・装備の導入
- ◆ 階段の踏み面への滑り防止対策
- ◆ 階段への手すりの設置
- ◆ 高所作業台の導入（自走式は含まず。床面から2m未満の物）

階段への手すりの設置



従業員通路への凍結防止装置の導入
水場における防滑性能の高い床材等の導入



転倒防止対策
リーフレット



労働者の転倒災害（業務中の転倒による重傷）を防止しましょう 🔍 検索

(URL <https://www.mhlw.go.jp/content/001101299.pdf>)

(イ) 重量物取扱いや介護作業における労働災害防止対策（動作の反動・無理な動作対策）

- ◆ 不自然な作業姿勢を解消するための作業台等の設置
- ◆ 重量物搬送機器・リフトの導入（乗用タイプは含まず）
- ◆ 重筋作業を補助するパワーアシストスーツの導入
- ◆ 介護における移乗介助の際の身体的負担を軽減する機器の導入
- ◆ 介護における入浴介助の際の身体的負担を軽減する機器の導入
- ◆ 介護職員の身体の負担軽減のための介護技術(ノーリフトケア)の修得のための教育の実施

重量物搬送機器の導入



アシストスーツの導入



移乗介助サポート機器の導入



(ウ) 熱中症防止対策

- ★ 熱中症防止対策については4ページをご確認ください。

(エ) その他の高年齢労働者の労働災害防止対策

- ◆ 業務用車両への踏み間違い防止装置の導入

- ★ 対象の高年齢労働者が補助対象に係る業務に就いていることが条件です。
- ★ 個人が着用する機器や装備（例えばアシストスーツ、体温を下げるための機能のある服等）の導入については、対策に関わる高年齢労働者の人数分に限り補助します。
- ★ 機器を複数の作業場所で利用する場合でも、補助は機器を使用する高年齢労働者の人数分が上限となります。

職場環境改善コース（熱中症予防対策プラン）

【対象：60歳以上の労働者】

60歳以上の高齢労働者が安全に働けるよう、暑熱な環境による熱中症予防対策として身体機能の低下を補う装置（機器等の導入・工事の施工等）の導入に要する経費を補助対象とします

補助対象

◆ 屋外作業等における体温を下げるための機能のある服や、スポットクーラー等、その他労働者の体表面の冷却を行うために必要な機器の導入

◆ 屋外作業等における効率的に身体冷却を行うために必要な機器の導入

→屋外作業等とは、屋外もしくは、労働安全衛生規則第606条の温湿度調整を行ってもなお室温31℃又は湿球黒球温度(WBGT) 28℃を超える屋内作業場での作業をいいます。

(温湿度調整を行っても、室温31℃又は湿球黒球温度(WBGT)28℃を下回らないことを説明いただく必要があります。

例えば、炉があるため空間全体での温湿度調整ができない等の理由が考えられます)

【体表面の冷却を行うために必要な機器の具体例】

- ・体温を下げるための機能のある服や装備
- ・作業場又は休憩場所に設置する移動式のスポットクーラー（熱排気を屋外等へ逃がすことができるもの、標準使用期間が5年以上のものに限る）等

【効率的に身体冷却を行うために必要な機器の具体例】

- ・アイススラリーを冷やすための専用の冷凍ストッカー（-20℃程度のもの、最大は400Lまで）

※アイススラリー、スポーツドリンク、保冷剤等は対象となりません。

◆ 熱中症の初期症状等の体調の急変を把握できる小型携帯機器（ウェアラブルデバイス）による健康管理システムの導入

(使用者本人のみに通知があるものではなく、通信機能により集中的な管理ができる機能を備えるもの。なお、ウェアラブルデバイスは熱中症に関する異常を感知することを目的とし、深部体温を推定できる機能を有するものに限る)

◆ 日本産業規格 JIS Z 8504 及び JIS B 7922 に適合した WBGT 指数計の導入

(1事業者につき1点まで)



Ⅲ 転倒防止・腰痛予防のための運動指導コース

【対象：全ての労働者】

■ 労働者の身体機能低下による転倒災害や腰痛災害（行動災害）を防止するため、専門家（※）による身体機能のチェック及び専門家による運動指導に要する経費を補助します（役員を除き、5人以上の自社の労災保険適用労働者に対する取組に限ります）

補助対象となる取組



① 専門家を事業場に招き、対象労働者に対する身体機能のチェック評価を受ける



② 専門家が、①の結果に基づき、対象労働者に対して運動指導（対面指導）を実施する



③ ②の効果の確認のため、専門家による対象労働者の身体機能の改善等のチェックを受ける。

※ 専門家とは・・・理学療法士、健康運動指導士、等

※注意事項※

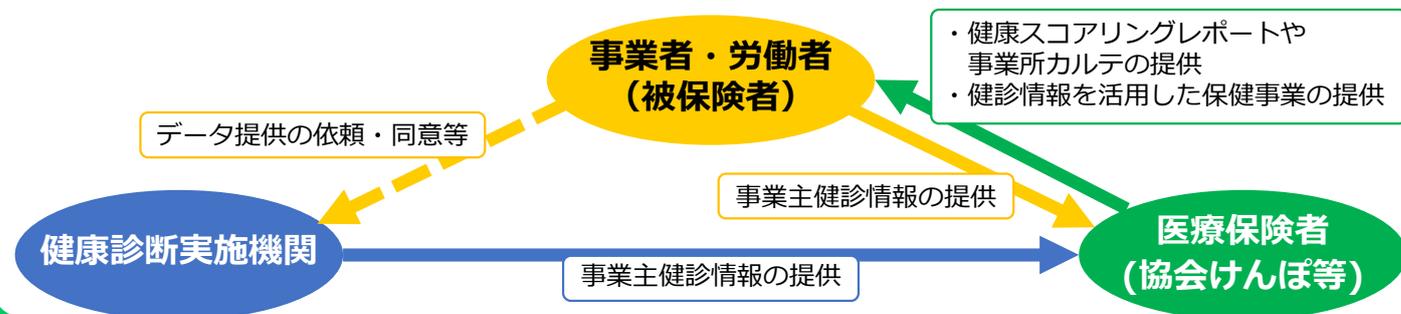
- ・転倒防止、腰痛予防について、それぞれ申請様式が違います。また、①の指定チェック項目も違いますので様式等をご確認ください。
- ・補助対象となる取組について、左記の①～③をすべて実施していただく必要があります。
- ・①や②を複数回実施する場合も補助対象となります。（例えば、①を1回実施後、②を3回実施し、最後に③をした場合、全ての取組が補助対象となります。）
- ・①～③の実施について、安全性を確保するため、専門家との対面による実施に限ります（オンライン開催不可）。
- ・物品の購入（動画の作成を含む）は認められません。
- ・支払請求書類等を提出いただく際は、交付申請のとおり実施した証明として、実施状況がわかる写真や身体機能のチェック結果の写し（10名分）を提出していただきますので、実施の際は記録やそれらの記録の紛失が無いように、ご注意ください。

Ⅳ コラボヘルスコース

【対象：全ての労働者】

事業主健診情報が保険者に提供されていることが補助の前提です
コース内容は、次ページへ

コラボヘルス：医療保険者と事業者が積極的に連携し、明確な役割分担と良好な職場環境のもと、労働者に対する健康づくりを効果的・効率的に実行すること。



申請に当たって必要な資料

①：医療保険者から提供される「健康スコアリングレポート」や「事業所カルテ」の写し

※ 1：申請企業・法人名の記載があるもの

※ 2：労働者数が少ない等で「事業所カルテ」等の提供を受けられない場合は、**健診結果を保険者に提供することについての、健診機関への同意書・契約書**などを提出いただく必要があります。詳細はHPをご確認ください。

②：取組内容がわかる資料

研修資料や、システムの詳細等を示した資料が必要です。詳細はHPをご確認ください。

補助対象となる取組	取組の詳細	備考・注意点
健康教育・研修等	健康診断結果等を踏まえた禁煙指導、メンタルヘルス対策等の健康教育、研修等 ※ メンタルヘルス対策は健康スコアリングレポート等に基づく他の健康教育等とセットで申請する必要あり ※ 腰痛予防を目的とした運動指導は別コース	・産業医、保健師、精神保健福祉士、公認心理師、労働衛生コンサルタント等によるもの ・専門家との対面による実施に限ります（オンライン開催不可）。
システムの導入	健康診断結果等を電磁的に保存及び管理を行い、事業所カルテ・健康スコアリングレポートの活用等によりコラボヘルスを推進するためのシステムの導入	・システム導入の初期費用のみ ・PCの購入は対象外
栄養・保健指導	栄養指導、保健指導等の労働者への健康保持増進措置	・健康診断、歯科健康診断、身体機能のチェックの経費は対象外 ・専門家との対面による実施に限ります（オンライン開催不可）。

【参考】対象となる中小企業事業者の範囲

業 種		常時使用する労働者数 ※ 1	資本金又は出資の総額 ※ 1
小売業	小売業、飲食店、持ち帰り・配達飲食サービス業	50人以下	5,000万円以下
サービス業	医療・福祉（※ 2）、宿泊業、娯楽業、教育・学習支援業、情報サービス業、物品賃貸業、学術研究・専門・技術サービス業など	100人以下	5,000万円以下
卸売業	卸売業	100人以下	1億円以下
その他の業種	製造業、建設業、運輸業、農業、林業、漁業、金融業、保険業など	300人以下	3億円以下

※ 1 常時使用する労働者数、または資本金等のいずれか一方の条件を満たせば中小企業事業者となります。

※ 2 医療・福祉法人等で資本金・出資がない場合には、労働者数のみで判断することとなります。

交付申請書類受付期限 令和7年10月31日（当日消印有効）

支払請求書類受付期限 令和8年1月31日（当日消印有効）

➔ 「① 交付申請書類」「⑥ 支払請求書類」はエイジフレンドリー補助金事務センターのホームページからダウンロードしてください（申請書類の郵送やメール送付は行っておりません）

➔ 対象となる対策の具体例、補助の対象とならないもの等、詳細についてはホームページ内にあるQ & Aにまとめていますので、申請前に必ずご確認ください

一般社団法人日本労働安全衛生コンサルタント会
「エイジフレンドリー補助金事務センター」
 (ホームページ <https://www.jashcon-age.or.jp>)

関係書類 送付先 (郵送の場合)	〒105-0014 東京都港区芝1-4-10 トイヤビル5階 エイジフレンドリー補助金事務センター	
	交付申請書類は「申請担当」宛へ、支払請求書類は「支払担当」宛へお送りください 申請書類は郵送または宅配便で送付ください(メールでの申請はできません) 封筒に消印が確認できない料金別納・料金後納や、受付日の確認できない宅配便では 送付しないでください	
お問合せ先	申請担当	支払担当
	電話：03(6381)7507 FAX：03(6809)4086	電話：03(6809)4085 FAX：03(6809)4086
受付時間	平日10:00~12:00/13:00~16:00 (土日祝休み、平日12:00~13:00は電話に出ることができません) <8月12日~8月15日(夏季休暇)、12月29日~1月3日(年末年始)を除く>	

参考：エイジフレンドリーガイドライン
 (高齢労働者の安全と健康確保のためのガイドライン)
ポイント



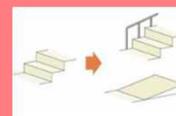
1.安全衛生管理体制の確立

- 経営トップ(社長など)が高年齢労働者の労働災害防止対策に取り組む方針を表明し、対策の担当者を明確化します。
- 高年齢労働者の身体機能の低下等による労働災害発生リスクについて、災害事例やヒヤリハット事例から洗い出し、優先順位をつけて2以降の対策を実施します。



2.職場環境の改善

- 身体機能の低下を補う設備・装置の導入等改善を行います(ハード面の対策)
- 敏捷性や持久性、筋力の低下等の高年齢労働者の特性を考慮して作業内容の見直しを行います(ソフト面の対策)



3.高年齢労働者の健康や体力の状況の把握

- 事業者、高年齢労働者双方が当該高年齢労働者の体力の状況を客観的に把握し、必要な対策を行うため、主に高年齢労働者を対象とした体力チェックを継続的に行うよう努めます。

体力チェック例(転倒等リスク評価セルフチェック票)



4.高年齢労働者の健康や体力に応じた対応

- 個々の労働者の状況に応じ、安全と健康の点で適合する業務をマッチングさせるよう努めます。
- 「事業場における労働者の健康保持増進のための指針(THP指針)」に基づく取組に努めます。
- 集団及び個々の高年齢労働者を対象として、身体機能の維持向上のための取組を実施することが望まれます。



5.安全衛生教育

- 労働者と関係者に高年齢労働者に特有の特徴と対策についての教育を行うよう努めます。(再雇用や再就職等で経験のない業種、業務に従事する場合、特に丁寧な教育訓練を行います。)



参考：職場改善ツール
 「エイジアクション100」チェックリスト

