厚生労働省
北海道労働局

Press Release

厚生労働省北海道労働局発表
令和７年７月１４日

厚生労働省
北海道労働局 労働基準部 賃金室
室　　長　牧野　雅彦
室長補佐　菅原　光一
直通電話　011-788-6576
代表電話　011-709-2311（内線 3531）

報道関係者　各位

令和７年度北海道最低賃金の改正を諮問

― 北海道地方最低賃金審議会において調査審議が開始されます ―

北海道労働局長（村松（むらまつ）　達也（たつや））は、令和7年7月14日、北海道地方最低賃金審議会（会長　亀野（かめの）　淳（じゅん））に対し、令和７年度北海道最低賃金の改正に関する諮問を行いました。

これにより、同審議会の下に北海道最低賃金専門部会が設置され、本格的に調査審議が行われることとなります。

なお、北海道労働局においては、最低賃金や賃金の引上げを行い生産性向上に取り組む中小企業・小規模事業者に向けて下記【参考２】による支援策を講じています。

【参考 1】北海道最低賃金額の推移（過去５年間）

	令和２年度	令和３年度	令和４年度	令和５年度	**令和６年度**
最低賃金額	８６１円	８８９円	９２０円	９６０円	**1，０１０円**
対前年引上額	－	２８円	３１円	４０円	**５０円**
対前年引上率	－	３．２５％	３．４９％	４．３５％	**５．２１％**

【参考２】最低賃金の引上げに向けた中小企業・小規模事業者への支援事業

１　賃金引上げ特設ページ

この特設ページは、賃金引き上げを実施した企業の取り組み事例や、各地域における平均的な賃金額がわかる検索機能など、賃金引き上げのために参考となる情報を掲載しています。

【ホームページ】　https://saiteichingin.mhlw.go.jp/chingin/

２　業務改善助成金

業務改善助成金は、生産性向上に資する設備投資等（機械設備、コンサルティング導入や人材育成・教育訓練）を行うとともに、事業場内最低賃金を一定額（各コースに定める金額）以上引き上げた場合、その設備投資などにかかった費用の一部を助成するものです。

【相談窓口】

○業務改善助成金コールセンター

電話　０１２０－３６６－４４０（受付時間 平日 9:00～17:00）

○北海道労働局雇用環境・均等部企画課

電話　０１１－７８８－７８７４

【申 請 先】

○北海道労働局雇用環境・均等部企画課

３　北海道働き方改革推進支援センター

中小企業・小規模事業者の皆様のために、助成金の活用などのご相談に対応するほか、生産性の向上を始め働き方改革に関する相談や訪問支援することなどを目的に、北海道働き方改革推進支援センター（厚生労働省委託事業）を設置しています。

【相談窓口】　電話０８００－９１９－１０７３（通話無料）（平日 9：00～17：00）

【E－mail】　hokkaido@workstylereform.net

【ホームページ】　https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/hokkaidou/

【参考３】今後の北海道地方最低賃金審議会の開催予定

第２回：令和７年７月 30 日（水）１０時００分より

第３回：令和７年８月５日（火）１５時００分より

※今後の審議の状況により日程が変更となることがあります

【添付資料】

１．北海道労働局長の諮問文（写）

２．北海道の最低賃金一覧表

３．北海道の地域別最低賃金額の推移（H6 年～R6 年）

４．賃金引上げ特設ページリーフレット

５．業務改善助成金リーフレット

６．北海道働き方改革推進支援センターリーフレット

（ 北海道道政記者クラブ、北海道経済記者クラブ　同時提供 ）

資料№1

㊝

北労発基 0714 第 1 号
令和 7 年 7 月 14 日

北海道地方最低賃金審議会
会長　亀野　淳　殿

北海道労働局長
村松　達也

最低賃金の改正決定について（諮問）

最低賃金法（昭和 34 年法律第 137 号）第 12 条の規定に基づき、北海道最低賃金（昭和 55 年北海道労働基準局最低賃金公示第１号）の改正決定に関して、「新しい資本主義のグランドデザイン及び実行計画 2025 年改訂版」（令和７年６月 13 日閣議決定）及び「経済財政運営と改革の基本方針 2025」（同日閣議決定）に配意し、現下の最低賃金を取りまく状況を踏まえた貴会の調査審議をお願いする。

資料№2

「必ずチェック！最低賃金。」

北海道の最低賃金

地域別最低賃金

最低賃金の件名	最低賃金額（円）	適用労働者等の範囲
北海道最低賃金	時間額 **1,010** 6. 10. 1発効	北海道内の事業場で働くすべての労働者及びその使用者に適用されます。

特定最低賃金

最低賃金の件名	最低賃金額（円）	特定最低賃金の適用が除外される者
処理牛乳・乳飲料、乳製品、砂糖・でんぷん糖類製造業	時間額 **1,048** 6. 12. 1発効	1 １８歳未満又は６５歳以上の者 2 雇入れ後３月未満の者であって、技能習得中のもの 3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4 手作業による洗浄、皮むき、選別、包装又は箱詰めの業務に主として従事する者
鉄鋼業 ※「鉄素形材製造業」及び「その他の鉄鋼業」を除く	時間額 **1,100** 6. 12. 1発効	1 １８歳未満又は６５歳以上の者 2 雇入れ後６月未満の者であって、技能習得中のもの 3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4 みがき又は塗油の業務に主として従事する者
電子部品・デバイス・電子回路、電気機械器具、情報通信機械器具製造業 ※「発電用・送電用・配電用電気機械器具製造業」、「産業用電気機械器具製造業」、「電球・電気照明器具製造業」及び「医療用計測器製造業（心電計製造業を除く。）」を除く	時間額 **1,049** 6. 12. 1発効	1 １８歳未満又は６５歳以上の者 2 雇入れ後６月未満の者であって、技能習得中のもの 3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4 みがき又は塗油の業務に主として従事する者 5 手作業による検品、検数、選別、材料若しくは部品の送給若しくは取りそろえ、運搬、洗浄、包装、袋詰め、箱詰め、ラベルはり、メッキのマスキング又は脱脂の業務（これらの業務のうち、流れ作業の中で行う業務を除く。）に主として従事する者 6 熟練を要しない手作業又は手工具若しくは操作が容易な小型電動工具を用いて行う曲げ、切り、組線、巻き線、かしめ、バリ取りの業務（これらの業務のうち、流れ作業の中で行う業務は除く。）に主として従事する者
船舶製造・修理業、船体ブロック製造業 ※「木造船製造・修理業」及び「木製漁船製造・修理業」を除く	時間額 **1,040** 6. 12. 1発効	1 １８歳未満又は６５歳以上の者 2 雇入れ後６月未満の者であって、技能習得中のもの 3 清掃、片付け、整理、雑役又は炊事の業務に主として従事する者 4 みがき又は塗油の業務に主として従事する者

この表を労働者の見やすい場所に掲示して下さい。（最低賃金法第八条）

●最低賃金には、精皆勤手当、通勤手当、家族手当、臨時に支払われる賃金、１か月を超える期間ごとに支払われる賃金、時間外等割増賃金は算入されません。
●最低賃金は、会社員、パート、アルバイトの方、学生さんなど働くすべての人に適用されます。
●二つ以上の最低賃金の適用を受ける場合には、高い額の最低賃金が適用されます。
●派遣労働者は、派遣先の地域（産業）に適用される最低賃金が適用されます。
●中小企業・小規模事業者のみなさまへの支援策を行っております。
・賃金引上げを支援する「業務改善助成金」は北海道労働局 雇用環境・均等部企画課（011-788-7874）までお気軽にご相談下さい。
・賃金引上げにお悩みの方は「北海道働き方改革推進支援センター」（0800-919-1073）までお気軽にご相談下さい。（相談無料）

・最低賃金についての詳しいことは、北海道労働局（電話 011-709-2311）又は最寄りの労働基準監督署（支署）へお問い合わせ下さい。
・北海道労働局ホームページアドレス　https://jsite.mhlw.go.jp/hokkaido-roudoukyoku/

最低賃金　特設サイト　検 索 ⇒　　北海道労働局　検 索 ⇒　　賃金引上げ特設ページ　検 索 ⇒

厚生労働省　北海道労働局　労働基準監督署（支署）

資料№3

北海道の地域別最低賃金額の推移（H6年～R6年）

年度	日額			時間額			発効年月日
	金額（円）	引上額（円）	引上率（%）	金額（円）	引上額（円）	引上率（%）	
6	4,575	108	2.42	572	13	2.33	6.10. 1
7	4,681	106	2.32	586	14	2.45	7.10. 1
8	4,780	99	2.11	598	12	2.05	8.10. 1
9	4,886	106	2.22	611	13	2.17	9.10. 1
10	4,975	89	1.82	622	11	1.80	10.10. 1
11	5,020	45	0.90	628	6	0.96	11.10. 1
12	5,060	40	0.80	633	5	0.80	12.10. 1
13	5,095	35	0.69	637	4	0.63	13.10. 1
14				637	-	-	14.10. 1
15				637	-	-	14.10. 1
16				638	1	0.16	16.10. 1
17				641	3	0.47	17.10.1
18				644	3	0.47	18.10.1
19				654	10	1.55	19.10.19
20				667	13	1.99	20.10.19
21				678	11	1.65	21.10.10
22				691	13	1.92	22.10.15
23				705	14	2.03	23.10. 6
24				719	14	1.99	24.10.18
25				734	15	2.09	25.10.18
26				748	14	1.91	26.10.8
27				764	16	2.14	27.10.8
28				786	22	2.88	28.10.1
29				810	24	3.05	29.10.1
30				835	25	3.09	30.10.1
R1				861	26	3.11	R.1.10.3
2				861	-	-	R.1.10.3
3				889	28	3.25	R.3.10.1
4				920	31	3.49	R.4.10.2
5				960	40	4.35	R.5.10.1
6				1,010	50	5.21	R.6.10.1

注１： 平成１４年度から時間額単独方式に移行。

資料№4

賃金引き上げ特設ページを公開中!

この特設ページには、賃金引き上げを実施した企業の取り組み事例や、各地域における平均的な賃金額がわかる検索機能など、賃金引き上げのために参考となる情報を掲載しています。
賃金引き上げを検討される際に、是非ご利用下さい!

賃金引き上げ特設ページのメニュー

MENU1
賃金引き上げに向けた
取り組み事例の紹介

MENU2
地域・業種・職種ごとの
平均的な賃金検索機能

MENU3
賃金引き上げに向けた
政府の支援策の紹介

PICK UP!

地域・業種・職種の平均的な賃金検索機能

いざ賃金を引き上げようと思っても、いくらにすれば良いか悩ましいところ…。賃金検索機能は、地域・業種・職種の平均的な賃金を調べることができます。企業内の賃金を決める上での参考としてお使いいただけます。

検索結果の例

A県における「▲▲業」における平均的な賃金額

A県	所定内給与額(月額)(千円)	所定内給与額時給(円)	年間賞与等特別給(千円)
合　計	378.9	2,301	1,339.3
～19歳	186.7	1,125	122.0
20～24歳	221.1	1,351	420.8
25～29歳	260.1	1,586	783.7
30～34歳	301.1	1,821	959.6
35～39歳	354.5	2,149	1,213.0
40～44歳	401.5	2,428	1,422.3
45～49歳	412.5	2,490	1,482.9
50～54歳	460.6	2,780	1,889.8
55～59歳	492.7	3,042	1,983.9
60～64歳	344.0	2,110	1,068.1
65～69歳	284.4	1,734	542.2
70歳～	266.4	1,602	296.6

A県における「職種」別における平均的な賃金額

職　種	平均年齢	所定内給与額(月額)(千円)	所定内給与額時給(円)	年間賞与等特別給(千円)
生産工程従事者	41.6歳	283.3	1,700	683.1
はん用・生産用・業務用機械器具組立従事者	44.2歳	274.1	1,675	905.9
金属プレス従事者	42.6歳	281.2	1,595	719.1
金属溶接・溶断従事者	38.8歳	269.9	1,579	824.9
運搬・清掃・包装等従事者	48.4歳	251.3	1,533	432.9
清掃員(ビル・建物を除く)、廃棄物処理従事者	49.4歳	282.6	1,759	623.5

A県の「短時間労働者」における平均的な賃金額

A県	1時間当たり所定内給与額(円)	A県	1時間当たり所定内給与額(円)
産業計	1,752	製造業	1,483

詳しくは賃金引き上げ特設ページでチェック
https://saiteichingin.mhlw.go.jp/chingin/

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

賃金引き上げに向けた取り組み事例の紹介

CASE1 株式会社ゆめの樹 洋菓子の製造・販売業

パート・アルバイト５名の時給を5.5%、正社員は中小企業退職金制度の掛け金を平均20%引き上げた。これらの原資を生み出すため業務改善助成金を活用して、シュリンクバッカー（熱縮包装機）を導入。長期の冷凍保存ができるだけでなく、廃棄処分も激減し、１カ月約10万円ものコスト削減にも結びついた。無駄と思われる固定費を削減しながら売上を伸ばし、利益を確保して従業員に還元するのは経営者の責任という。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール
- 社所在地：熊本県八代市
- 従業員数：12名

CASE2 栄研化学株式会社 医薬品・試薬等製造販売業

正社員を対象に、定期昇給を含めて平均で前年度比9.0%を超える年収の引き上げを実施。また、非正規雇用者には正社員に先立って時給を100円引き上げ、昼食補助手当支給や正社員へのキャリアアップ促進も強化。併せて、賃金・労働条件の改善について約２年にわたる労働組合との話し合いを経て、役割・職責に応じた報酬体系などを内容とする新人事・賃金制度を導入した。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール
- 本社所在地：東京都台東区
- 従業員数：708名、連結754名（2023年３月31日現在）

CASE3 南九施設株式会社 造園・土木工事業

生産性向上のための設備投資を支援する業務改善助成金を活用し、手書きの紙媒体で管理していた顧客情報を電子化し、迅速な検索を可能とした。業務改善助成金による支援もあいまって、時給制の従業員の賃金を60円引き上げることができた。続いて、働き方改革推進支援助成金を活用し、ホワイトボードを電子化。進捗を現場から直接記入できるようになり、現場作業員が直帰できるようになるなど作業効率が向上。また、協力会社もホワイトボードを確認・編集可能な仕組みとしたため、電話業務も大幅に減ったという。

COMPANY PROFILE 企業プロフィール
- 本社所在地：鹿児島県鹿児島市
- 従業員数：19名

主な支援策の紹介

- 業務改善助成金
- キャリアアップ助成金
- ものづくり・商業・サービス補助金
- IT導入補助金
- 賃上げ促進税制
- 働き方改革推進支援センター
- よろず支援拠点

その他にも様々な支援策をご用意

▶「年収の壁・支援強化パッケージ」のご案内

人手不足への対応が急務となる中で、パート・アルバイトで働く方が「年収の壁」を意識せず希望どおり働くことができる環境づくりを支援するため、当面の対応として下記施策に取り組みます。

- 106万円の壁への対応
- 130万円の壁への対応
- 配偶者手当への対応

年収の壁・支援強化パッケージの詳細はこちら

資料№5

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

※ 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

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。

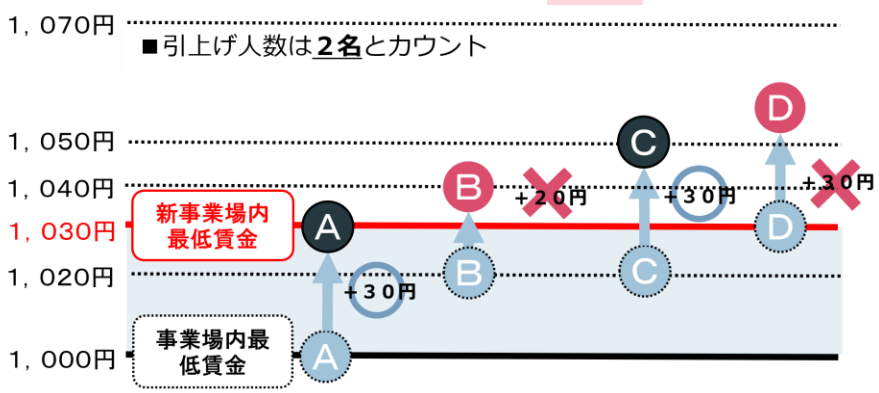
物価高騰等要件に該当する事業者は、一定の自動車の導入やパソコン等の新規導入が認められる場合があります。詳しくはP3の「助成対象経費の特例」をご覧ください。

「引き上げる労働者数」の数え方

- 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。）

<u>＜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＞</u>

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：引き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、引き上げ人数としては、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	• 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！**

※ 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。

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**

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。

交付申請
交付申請書・事業実施計画書等を都道府県労働局に提出

→

交付決定
交付申請書等を審査の上、通知

→

事業の実施
申請内容に沿って事業を実施（賃金の引き上げ、設備の導入、代金の支払）

→

事業実績報告
労働局に事業実績報告書等と助成金支給申請書を提出

→

交付額確定と助成金支払い
事業実績報告書等を審査し、適正と認められれば交付額の確定と助成金の支払いを実施

→

助成金受領
ここで助成金が振り込まれます

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。

業務改善助成金 検索

- **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。

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

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

(R7.4)

資料№6

厚生労働省

本事業は、厚生労働省から全国社会保険労務士会連合会が受託し実施する事業です。

中小企業・小規模事業者のみなさまへ。

働き方改革支援します。

北海道の50人の社労士に無料で相談できる。
1社につき原則3回まで（1回3時間まで）

こんなことで悩んでいませんか？ ぜひお気軽にご相談ください。

- ◆ 残業を減らしたい
- ◆ 36協定の作り方を知りたい
- ◆ 非正規雇用労働者の待遇を改善したい
- ◆ 同一労働・同一賃金への対応はどうすればよいか
- ◆ 就業規則を見直したい
- ◆ 最賃が上がっているが、どう対応したらよいか
- ◆ 従業員が定着せず、人手不足で困っている
- ◆ テレワークへの対応はどうすればよいか
- ◆ 助成金を利用したいが、使い方が分からない

中小企業の取り組み事例はコチラから➡

【厚生労働省委託事業】

北海道働き方改革推進支援センター

〒060-0041 札幌市中央区大通東2丁目3番地1 第36桂和ビル6階
【地下鉄東西線】バスセンター前駅 5番出口直結

開所時間 平日9:00~17:00 ※年末年始を除く。

0800-919-1073

※050から始まる電話番号でおかけの方は011-212-1127におかけください。

FAX 011-212-1151 Email hokkaido@workstylereform.net

ホームページ https://hatarakikatakaikaku.mhlw.go.jp/consultation/hokkaidou

北海道働き方改革推進支援センター FAX 011-212-1151

企業相談 FAX申込書 ※必要事項をご記入いただき、上記FAX番号にお送りください。

会社名			
業種			
住所	〒		
TEL		FAX	
従業員数			
担当者名		部署・役職	

□企業訪問 □センター来所	相談希望日	第1希望　月　日　時～　時
		第2希望　月　日　時～　時
		第3希望　月　日　時～　時

※来所相談をご希望の際は事前に電話・メール・FAXにてご予約いただきますようお願い申し上げます。

ご相談内容

- □ 同一労働・同一賃金（不合理な待遇差の禁止）について
- □ 働き方改革関連法全般について
- □ 時間外労働の上限規制について
- □ 賃金規定の整備・賃金引き上げに向けた環境整備
- □ 改正育児・介護休業法について
- □ その他（　　）
- □ 助成金について
- □ 年次有給休暇の取得について
- □ 人材確保に資する技術的な相談
- □ テレワーク導入の際の留意点について
- □ ハラスメント対策について

相談事例

印刷業

【相談内容】
就業規定が昔作ったままの状態で改定をしていないため、法令を遵守するように改定したい。改定すべきポイントなどを教えて欲しい。

【専門家の支援】
現状の就業規則をチェックし、年次有給休暇に関する規定、副業・兼業に関する規定等、改正に対応した形となるように改定ポイントのアドバイスを行った。何回かやりとりを繰り返して、法令に沿った形に改定を行っていった。

【支援後の効果】
最初はどこから手をつけたらよいかわからない状態であったが、やりとりを繰り返すうちに事業主が自身で労働基準法等の法令の内容を理解し、自社の実態に沿うように就業規則を自力で改定することができた。また、自社の労働者の雇用を守り、待遇を維持したいという事業主の思いを就業規則に反映させることができた。

建設業

【相談内容】
社員の現場での労働時間の把握が困難。それぞれの現場で工期に間に合わせるように働いているので時間外労働の削減が難しい。何か良い方法はないだろうか。

【専門家の支援】
労働時間の把握のために、勤怠管理のデジタル化を助言した。また業務の段取りや作業の進捗状況を管理者で共有し、現場間の繁忙状態をコントロールするようにアドバイスした。

【支援後の効果】
勤怠管理のデジタル化で全社員の労働時間を適時把握、毎月15日頃に残業を確認し、多い社員に気を付けるよう伝えている。また作業の進捗を共有することで、作業量が多い現場に人数を集める効率的な業務進行が可能となり、時間外労働の削減に繋がっている。