令和8年度
業務改善助成金の概要

令和8年10月
岩手労働局雇用環境・均等室

はじめに～申請にあたり必ずご確認いただきたいこと

申請に当たって必ずご確認いただきたいこと

業務改善助成金の支給のルールについては、交付要綱と交付要領、Q&Aに定められております。
ルールを確認せず申請すると設備投資をしたのに助成されないというケースや、賃上げしなければならない額を誤り助成されないケース、助成金支給後に要件を満たさなくなり返還しなければならないケースが発生しますので、**申請にあたっては必ず交付要綱や交付要領、Q&Aの内容を確認**をいただいたうえで申請いただくようお願いします。ご不明な点は岩手労働局にご確認いただくようお願いします。

１．令和８年度申請分　交付要綱
厚生労働省ホームページ内の次の場所に格納
https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001693388.pdf

２．令和８年度申請分　交付要領
https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001693391.pdf

３．業務改善助成金Q&A
https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001719418.pdf

４．申請マニュアル
chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.mhlw.go.jp/content/11200000/001719498.pdf

業務改善助成金の目的とは

業務改善助成金の目的とは？

業務改善助成金は、生産性向上、労働能率の増進に資する設備投資等とともに、賃金の引上げを行う中小企業事業者に対し、その設備投資等に係った費用の一部を助成する制度（交付要綱第３条）

業務改善助成金の活用事例

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

その他岩手労働局管内の活用事例

〇これまで製造業工場内で手作業で行っていた鉄の切断作業を機械化することで業務能率が向上された〇医療現場においてデジタルレントゲン機器の導入により、画像が鮮明になり、一回１０分程度かかっていた現像作業が１分に短縮された　等

業務改善助成金の活用事例
既に使用している機器等の増設もよいの？

事例１

あるパン屋でパンを焼くオーブンが１台のみ。
毎日パンが閉店時間前に完売している。
オーブンがもう１台あれば、売り上げが２倍になるが業務改善助成金を使えるの？

業務改善助成金Q&A

問31　事業場内で既に使用している機器等を増設しました。増設についても、設備投資等として助成対象となりますか。

答　既存の機器等だけでは対応できない作業量があり、増設することにより生産性の向上、労働能率の増進に資すると認められる場合には、助成対象となります。

業務改善助成金の活用事例
長年使っている機械が経年劣化で不具合があり更新したい場合に業務改善助成金を使えるの？

事例２

あるパン屋でパンを焼くオーブンが１台のみ。
長年使っているオーブンに不具合があり、毎月１回前後故障が発生しパンが焼けないときがあるが、新品に更新すれば生産性があがる場合業務改善助成金を使えるの？

業務改善助成金Q&A

問30　老朽化して機能が低下した設備、破損した設備の更新を行った場合も、設備投資等に当たると認められますか。

答　老朽化又は破損したことを機に、既存の機器設備等より高い能力を有する上級機器を導入し、生産性の向上、労働能率の増進に資することが認められれば、助成対象となります。他方、同等性能の機器設備等を導入することは、生産性の向上が認められないため、要綱上の「設備投資等を行う」ものとは認められません。

申請をされる場合には、既存の機器設備等より高い能力を有する点について、事業実施計画書等に具体的な数値等や客観的な根拠資料を示しつつ、具体的に記載の上、申請をお願いいたします。

業務改善助成金の対象となる設備投資の経費

（別紙３）

経費区分	内容
謝金	専門家謝金
旅費	専門家旅費（外国旅費、日当、宿泊費を除く。）
借損料	器具機械借料及び損料、物品借料及び損料等の費用（会場借料を除く。）
印刷製本費	機械装置等にかかる研修資料、マニュアル等の作成費用
原材料費	資材購入の費用
機械装置等購入費	機器・設備類（特種用途自動車以外の自動車、パソコン（タブレット端末やスマートフォン及びその周辺機器を含む。）は除く。）の購入、製作又は改良の費用
造作費	機械装置据付等の費用
経営コンサルティング経費	外部専門家やコンサルタント会社による経営コンサルティング費用（人員削減、労働条件の引下げを内容とするものは除く。）
委託費	調査会社、システム開発会社等への委託費用（就業規則の作成・改正及び賃金制度の整備は除く。）

助成金の「対象となる経費」や「対象にならない経費」の詳細は交付要領の別紙３の注意事項をご確認ください。

申請対象事業者・申請の単位

対象事業者とは？

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）
- **事業場内最低賃金が、令和８年度地域別最低賃金未満**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

原則として同一所在毎に申請する。

申請が可能な中小企業事業主とは？

中小企業事業主とは？

第２条　この交付要綱において、「中小企業事業者」とは次の各号のいずれかに該当する事業者をいう。

一　資本金の額又は出資の総額が３億円以下の法人である事業者又は常時使用する労働者の数が 300 人以下の事業者であって、次号から第４号までに掲げる業種以外の業種に属する事業を主たる事業として営むもの

二　資本金の額又は出資の総額が１億円以下の法人である事業者又は常時使用する労働者の数が 100 人以下の事業者であって、卸売業に属する事業を主たる事業として営むもの

三　資本金の額又は出資の総額が５千万円以下の法人である事業者又は常時使用する労働者の数が 100 人以下の事業者であって、サービス業に属する事業を主たる事業として営むもの

四　資本金の額又は出資の総額が５千万円以下の法人である事業者又は常時使用する労働者の数が 50 人以下の事業者であって、小売業に属する事業を主たる事業として営むもの

２　前項の規定にかかわらず、次の各号のいずれかに該当する者は中小企業事業者から除く。

なお、大企業とは、中小企業事業者以外の者であって、事業を営む者をいう。

ただし、中小企業投資育成株式会社法に規定する中小企業投資育成株式会社又は投資事業有限責任組合契約に関する法律に規定する投資事業有限責任組合のいずれかに該当する者については、大企業として取り扱わないものとする。

一　発行済株式の総数又は出資価格の総額の２分の１以上を同一の大企業が所有している中小企業事業者

二　発行済株式の総数又は出資価格の総額の３分の２以上を大企業が所有している中小企業事業者

三　大企業の役員又は職員を兼ねている者が、役員総数の２分の１以上を占めている中小企業事業者

四　発行済株式の総数又は出資価格の総額を本条第２項第一号から第三号に該当する者が所有している中小企業事業者

五　本条第２項第一号から第三号に該当する者の役員又は職員を兼ねている者が、役員の全てを占めている中小企業事業者

六　確定している（申告済みの）直近過去３年分の各年又は各事業年度の課税所得の年平均額が 15 億円を超える中小企業事業者

助成額とは？

「事業場内最低賃金」の引上げ額、及び、「引上げる労働者数」によって上限額が異なります。

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。

生産性向上に資する設備投資に要した費用の一部を助成する助成金となります。

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

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。

助成上限額が上がる「特例事業者」とは？

「事業場内最低賃金が１０５０円未満」又は「最近６か月間平均における売上高総利益率等が前年同期比３％ポイント低下」した事業場

【要注意】スケジュール

交付申請日
例　９月３日

交付決定
例　１０月５日

賃上げ日
例　１１月３０日

１１月３０日が欠勤の場合対象外

最低賃金適用日
例　１２月１日

【注意】
●賃上げは必ず交付申請日以降（郵送の場合労働局に到着した日以降）とすること（Q&A問15）

【注意】
交付申請から交付決定までの審査期間は申請到達日から原則３月以内（交付要綱第６条）可能な限り早期に交付決定いたしますが、例年応募が殺到していることから、一般的な審査期間である３か月間を過ぎてしまうケースも発生しおります。

【注意】
●設備投資の契約（発注）・納品は交付決定日以降とすること（Q&A問27）
●原則振り込み払い。ローン等の場合助成年度に支払った金額に限り助成対象となる（Q&A３８）

【注意】
●本助成金受給のためには、令和８年度の岩手県の**最低賃金の適用日より前に、賃金の引上げし、引き上げ後の賃金の支払い実績がある**（＝出勤実績がある）ことが必要（Q&A問13）

参考）国の予算の範囲内で交付するものであること

予算の範囲内で

雇い入れ後６月を経過した労働者の当該事業場で最も低い時間当たりの賃金（以下「事業場内最低賃金」という）を、令和８年度地域別最低賃金の発行日の前日までに、５０円以上引上げるとともに、就業規則その他のこれに準ずるものにより当該引き上げ後の賃金額を事業場で使用する労働者の下限の賃金額とすることを定めた場合であって、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等に係った費用の一部を、**国の予算の範囲内で**業務改善助成金を交付する（交付要綱第４条）

助成金の支給の要件

どんな時にもらえる助成金？

「雇い入れ後６月を経過した労働者（※）」の当該事業場で最も低い時間当たりの賃金（以下「事業場内最低賃金」という）を、令和８年度地域別最低賃金の発行日の前日までに、５０円以上引上げるとともに、就業規則その他のこれに準ずるものにより当該引き上げ後の賃金額を事業場で使用する労働者の下限の賃金額とすることを定めた場合であって、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等に係った費用の一部を、国の予算の範囲内で助成する制度（交付要綱第４条）

※「雇い入れ後６月を経過した労働者」は、交付申請の提出日において、雇用保険被保険者である者とする（交付要領第２の２）

その他の要件は交付要綱４条第４項をご確認ください

【注意】助成金受給のためには、５０円以上の賃上げのみでは足らず、実際の引き上げ後の賃金額を事業場内で使用する労働者の下限の賃金額とすることを就業規則等に定める必要があることに留意

誰をいくら賃上げする必要がある？就業規則に定める賃金下限額はいくらとする必要がある？

練習問題

次のA～Dの労働者の場合で、仮に５０円の賃金引上げを計画した場合、誰をいくら引上げる必要があるか？また就業規則に記載する下限の時間当たり賃金額はいくらとするか？

	Aさん	Bさん	Cさん	Dさん
雇用保険被保険者	加入	未加入	加入	加入
雇い入れ期間	７か月	８か月	１か月	２年間
時給	１０４０円	１０３１円	１０３５円	１０７０円
人物				

再掲載　支給要件

「雇い入れ後６月を経過した労働者（※）」の当該事業場で最も低い時間当たりの賃金（事業場内最低賃金）を５０円以上引上げるとともに、就業規則その他のこれに準ずるものにより当該引き上げ後の賃金額を事業場で使用する労働者の下限の賃金額とすることを定めた場合であって、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等に係った費用の一部を助成する制度（交付要綱第４条）

※「雇い入れ後６月を経過した労働者」は、交付申請の提出日において、雇用保険被保険者である者とする（交付要領第２の２）

練習問題の解説

【１】雇い入れ後６月を経過した労働者で、かつ雇用保険被保険者である労働者で最も低い時間当たりの賃金額の者＝Ａさん

【２】Ａさんの賃金額を５０円引上げる＝事業場内最低賃金が１，０４０円→１０９０円となる

【３】【２】により算出した賃金額を事業場で使用する労働者の下限の賃金額として就業規則に定める＝全員１０９０円以上とする。

	Aさん	Bさん	Cさん	Dさん
雇用保険被保険者	加入	未加入	加入	加入
雇い入れ期間	７か月	８か月	１か月	２年間
時給	１０４０円 →１０９０円 （５０円増）	１０３１円 →１０９０円 （５９円増）	１０３５円 →１０９０円 （５５円増）	１０７０円 →１０９０円 （２０円増）
人物				

再掲載　支給要件

「雇い入れ後６月を経過した労働者（※）」の当該事業場で最も低い時間当たりの賃金（事業場内最低賃金）を５０円以上引上げるとともに、就業規則その他のこれに準ずるものにより当該引き上げ後の賃金額を事業場で使用する労働者の下限の賃金額とすることを定めた場合であって、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資等に係った費用の一部を助成する制度（交付要綱第４条）

※「雇い入れ後６月を経過した労働者」は、交付申請の提出日において、雇用保険被保険者である者とする（交付要領第２の２）

仮にAさんの賃金額を51円引き上げた場合

就業規則等に記載する「事業場で使用する労働者の下限の賃金額」について

助成金の要件では５０円の引き上げで足るが、仮にＡさんの賃金額を５１円増の１０９１円とした場合は、事業場で使用する労働者の下限の賃金額（就業規則等に明記する賃金額）も１０９１円と定めなければならないことに留意

	Aさん	Bさん	Cさん	Dさん
雇用保険被保険者	加入	未加入	加入	加入
雇入期間	７か月	８か月	１か月	２年間
時給	１０４０円 →１０９１円 （５１円増）	９３１円 →１０９１円 （６０円増）	１０３５円 →１０９１円 （５６円増）	１０７０円 →１０９１円 （２１円増）
人物				

就業規則に規定する下限の賃金額

就業規則等に規定しなければならない「事業場で使用する労働者の下限の賃金額」については、交付申請後に**実際に引き上げた事業場内最低賃金**（＝事例でいうＡさんの時給換算額）**を規定しなければならない**（交付要領第２の７）

【注意】左表の事例で就業規則上で「労働者に支払う下限の時給換算額は1,090円」と設定し要件を満たさないと判断される事例が散見されています。

必ず実際に支払われている賃金時給換算額を就業規則に明記するようにしてください

【注意】間違い多い

事業場内最低賃金の算定方法の誤りが多いです

事業場内最低賃金の算定方法

事業場内最低賃金の算定方法は、地域別最低賃金と同様の考え方（最低賃金法第４条他）により算定します（疑義解釈問７）

よくある間違い例①

時給１，０３１円
職務手当　月５，０００円

<u>事業場内最低賃金を１０３１円としてしまう間違いが多い</u>
⇒職務手当（月５０００円）の時給換算額も加える必要があります。

例えば月平均所定労働時間が１６８Hの場合、５０００円÷１６８H＝２９．７６・・・のため、事業場内最低賃金＝１０３１円＋２９．７６・・＝１０６０．７６・・・円となる。

よくある間違い例②

月給１７３，２０８円（月平均所定労働時間１６８H　時給換算１０３１円）
歩合給　今月０円だが先月３００００円

<u>事業場内最低賃金を１０３１円としてしまう間違いが多い</u>
⇒歩合給についても時給換算額を加える必要があります。

例えば直近１年間の歩合給合計が１０００００円、直近１年間の総実労働時間が２１００Hの場合

最低賃金額＝１０３１円＋（１０００００円÷２１００H）＝１０７８．６１・・・円となる。（Q&A問８）

事業場内最低賃金の算定方法の誤りが多いです

問7　事業場内最賃はどのように算定するのですか。算定するときに含まれる手当の種類や、月給制の場合の扱いを教えてください。

答　事業場内最賃の算定方法は、地域別最賃と同様の考え方で行います。最低賃金法第４条及び同法施行規則第１条ないし第２条の規定に基づき算定し、そこから同法第４条第３項第３号の「当該最低賃金において算入しないことを定める賃金」である精皆勤手当、通勤手当及び家族手当を除外します。※なお、歩合給を支払っている場合は、〔問８〕にご留意ください。

最低賃金法　抜粋

（最低賃金の効力）

第四条　使用者は、最低賃金の適用を受ける労働者に対し、その最低賃金額以上の賃金を支払わなければならない。

2　最低賃金の適用を受ける労働者と使用者との間の労働契約で最低賃金額に達しない賃金を定めるものは、その部分については無効とする。この場合において、無効となつた部分は、最低賃金と同様の定をしたものとみなす。

3　次に掲げる賃金は、前二項に規定する賃金に算入しない。

一　一月をこえない期間ごとに支払われる賃金以外の賃金で厚生労働省令で定めるもの

二　通常の労働時間又は労働日の賃金以外の賃金で厚生労働省令で定めるもの

三　当該最低賃金において算入しないことを定める賃金

4　第一項及び第二項の規定は、労働者がその都合により所定労働時間若しくは所定労働日の労働をしなかつた場合又は使用者が正当な理由により労働者に所定労働時間若しくは所定労働日の労働をさせなかつた場合において、労働しなかつた時間又は日に対応する限度で賃金を支払わないことを妨げるものではない。

事業場内最低賃金の算定方法の誤りが多いです

昭和三十四年労働省令第十六号

最低賃金法施行規則

最低賃金法（昭和三十四年法律第百三十七号）の規定に基き、最低賃金法施行規則を次のように定める。

（算入しない賃金）

第一条　最低賃金法（以下「法」という。）第四条第三項第一号の厚生労働省令で定める賃金は、臨時に支払われる賃金及び一月をこえる期間ごとに支払われる賃金とする。

2　法第四条第三項第二号の厚生労働省令で定める賃金は、次のとおりとする。

一　所定労働時間をこえる時間の労働に対して支払われる賃金

二　所定労働日以外の日の労働に対して支払われる賃金

三　午後十時から午前五時まで（労働基準法（昭和二十二年法律第四十九号）第三十七条第四項の規定により厚生労働大臣が定める地域又は期間については、午後十一時から午前六時まで）の間の労働に対して支払われる賃金のうち通常の労働時間の賃金の計算額をこえる部分

事業場内最低賃金の算定方法の誤りが多いです

（法第四条の規定の適用についての換算）

第二条　賃金が時間以外の期間又は出来高払制その他の請負制によつて定められている場合は、当該賃金が支払われる労働者については、次の各号に定めるところにより、当該賃金を時間についての金額に換算して、法第四条の規定を適用するものとする。

一　日によつて定められた賃金については、その金額を一日の所定労働時間数（日によつて所定労働時間数が異なる場合には、一週間における一日平均所定労働時間数）で除した金額

二　週によつて定められた賃金については、その金額を週における所定労働時間数（週によつて所定労働時間数が異なる場合には、四週間における一週平均所定労働時間数）で除した金額

三　月によつて定められた賃金については、その金額を月における所定労働時間数（月によつて所定労働時間数が異なる場合には、一年間における一月平均所定労働時間数）で除した金額

四　時間、日、週又は月以外の一定の期間によつて定められた賃金については、前三号に準じて算定した金額

五　出来高払制その他の請負制によつて定められた賃金については、当該賃金算定期間（賃金締切日がある場合には、賃金締切期間。以下この号において同じ。）において出来高払制その他の請負制によつて計算された賃金の総額を、当該賃金算定期間において出来高払制その他の請負制によつて労働した総労働時間数で除した金額

2　前項の場合において、休日手当その他同項各号の賃金以外の賃金（時間によつて定められた賃金を除く。）は、月によつて定められた賃金とみなす。

事業場内最低賃金の算定方法の誤りが多いです

最低賃金の対象となる手当

○基本給
○毎月、毎週、毎日支払われる手当
○歩合給など請負制によって定められた賃金

最低賃金の対象とならない手当

○臨時に支払われる賃金（結婚手当）
○賞与など一か月を超える期間ごとに支払われる手当
○時間外割増賃金、休日割増賃金、深夜割増賃金
○精皆勤手当、通勤手当、家族手当
○賃金ではなく実費弁償的性質の手当（出張の際の旅費実費を支給する等）

毎月、毎週、毎日支払われる賃金の時給換算額を算定する方法

○日によって支払われた賃金は、日の所定労働時間で除す
例：特殊勤務手当３０００円÷日所定労働時間８時間＝３７５円
○週によって支払われた賃金は、週の所定労働時間で除す
例；夜勤がある週のみ払う夜勤手当３０００円÷週所定労働時間４０時間＝７５円
○月によって支払われる賃金は、月の所定労働時間で除す
例　月給２０万円÷月平均所定労働時間１６８H＝１１９０．４７・・円
業務手当月５０００円÷月平均所定労働時間１６８円＝２９．７６・・・円
計　１２２０．２３・・円

歩合給がある場合に時給換算額を算定する方法

歩合給については、**直近１年間の歩合給の合計額**を、**その間の総実労働時間で除す**ことで算出する。

例　直近１年間の歩合給の合計額３０万円÷その間の総実労働時間２１００H＝１４２．８５・・・円

歩合給等変動する賃金額がある場合で引き上げ前の賃金額と引き上げ後の賃金額

引き上げ前の賃金額

○月給１７３，２０８円（月平均所定労働時間１６８Ｈ　時給換算１０３１円）
○歩合給　直近１年間の歩合の合計　０，０００円÷その間の総実労働時間２１００Ｈ＝４．７６・・・円

引き上げ前の事業場内最低賃金が合計１０３５．７６・・・円の場合

引き上げ後はいくら？

事業場の対応事例

○月給１８１，４４０円（時給換算１０８０円）
○引き上げ後のある月の歩合給５００円

当月の総労働時間１７０Ｈの場合
　時給換算額＝１０８０円＋（５００円÷１７０Ｈ）＝１０８２．９４・・円となり５０円コースに満たない

対応例１）就業規則において、「事業場内の最低賃金を１０８６円（５０円コースの場合）」とし、月給を引上げ当該金額以上を支払う保証をする。

対応例２）時給を１０８０円として、就業規則等において「歩合給が少ない場合など、時給換算額が１０８６円に満たない場合は、当該差額分を歩合給の下限として支払う」として、歩合給の支給条件を変更し、１０８６円以上の支払いを保証する　等

【注意】歩合がある場合、賃金の引上げ方法は問わないが、引上げ前の事業場内最低賃金に対して、各コースの引上げ額以上の賃上げが保証される必要があることに注意（Q&A問８）

助成上限額に影響する「引き上げ労働者数」とは？

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	
			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。

「引上げる労働者数」によって上限額が異なるが「引上げ労働者数」とは？

「引上げ労働者数」の定義

○「引上げ労働者数」の対象となる「労働者」は、交付申請書の提出日において雇用保険被保険者であり、コース区分ごとに定める引き上げ額以上引き上げた労働者も「引上げ労働者数」に含めることができます（交付要領第２の４、Q&A問２０、問２２）※ただし、もともとの賃金額が改定後の事業場内最低賃金未満の者に限る。

○雇い入れ後６月経過していない労働者も引上げ労働者数の対象となる（Q&A問２１）

○事業場内最低賃金の対象労働者の引き上げにより賃金が追い抜かれる労働者であり、申請コースと同額以上引き上げた場合あれば、引き上げ前の賃金額が改定後の地域別最低賃金額を超える労働者であっても引上げ労働者数に含めることができる（Q&A問２３）

注意　事業場内最低賃金の対象となる労働者の定義と、引上げ労働者数の対象労働者の定義が異なることに注意

「事業場内最低賃金の対象労働者」と「「引き上げる労働者」との違い

「事業場内最低賃金の対象労働者」と「引上げ労働者数」の定義の違い

事業場内最低賃金の対象労働者	引上げ労働者
○雇入れ後６月以上経過した労働者 ○雇用保険被保険者であること ○５０円以上引上げ ○引き上げ前の賃金額が令和８年度の岩手県最低賃金額未満であること ○当該者の賃金時給額を事業場内で使用する労働者の下限として就業規則等に定める必要がある	○雇入れ後６月以上の要件はない ○雇用保険被保険者であること ○５０円以上引上げ ○引上げにより追い抜かれる労働者の場合は、引き上げ前の賃金額が令和８年度の岩手県最低賃金額以上であっても対象となる

下表の事例の場合、
「事業場内最低賃金の対象労働者」はAさん
「引上げ労働者数」はAさんとCさんの２名

	Aさん	Bさん	Cさん	Dさん
雇用保険被保険者	加入	未加入	加入	加入
雇い入れ期間	７か月	８か月	１か月	２年間
時給	１０４０円→１０９０円（５０円増）	１０３１円→１０９０円（５９円増）	１０３５円→１０９０円（５５円増）	１０７０円→１０９０円（２０円増）
人物				

助成金支給の流れ
まずは交付申請

助成金支給の流れ

事業所の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を実施

助成金受領
ここで助成金が振り込まれます

【交付申請期限】
令和８年９月１日～県最賃発行日前日又は11/30の早い日

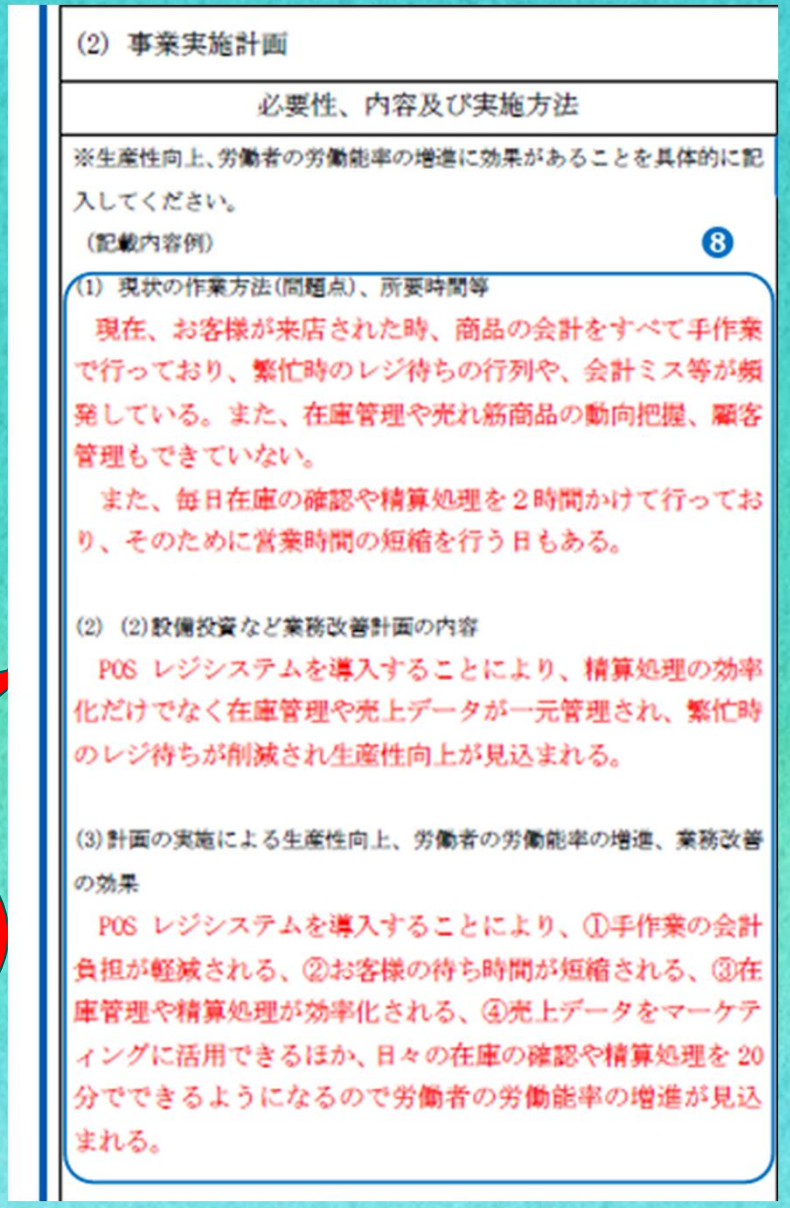
【交付申請時提出書類】
○様式第１号
○助成対象経費の見積書（二者以上）
○申請前６月分の賃金台帳の写し（※歩合給など月によって変動する賃金がある場合は申請前１年分）
○特例事業者の適用を希望する場合は当該確認資料
○その他労働局長が求める書類

各要件の適合性は、客観的な資料に基づき判断しております。例えば、申請いただいた設備投資により労働能率の向上に資するかの判断ができない場合など、提出された書類のみでは要件に適合しているかが判断しがたい場合は別途追加資料の提出を求めることがあります。

生産性の向上や労働能率の増進に効果がある設備投資であるか？

生産性の向上や労働能率の増進にどの程度効果があることを具体的に記載してください。

右の事例ではこれまで２時間要していた作業が２０分に短縮された事例



(2) 事業実施計画

必要性、内容及び実施方法

※生産性向上、労働者の労働能率の増進に効果があることを具体的に記入してください。

（記載内容例） ⑧

(1) 現状の作業方法(問題点)、所要時間等

現在、お客様が来店された時、商品の会計をすべて手作業で行っており、繁忙時のレジ待ちの行列や、会計ミス等が頻発している。また、在庫管理や売れ筋商品の動向把握、顧客管理もできていない。

また、毎日在庫の確認や精算処理を２時間かけて行っており、そのために営業時間の短縮を行う日もある。

(2) (2)設備投資など業務改善計画の内容

POS レジシステムを導入することにより、精算処理の効率化だけでなく在庫管理や売上データが一元管理され、繁忙時のレジ待ちが削減され生産性向上が見込まれる。

(3)計画の実施による生産性向上、労働者の労働能率の増進、業務改善の効果

POS レジシステムを導入することにより、①手作業の会計負担が軽減される、②お客様の待ち時間が短縮される、③在庫管理や精算処理が効率化される、④売上データをマーケティングに活用できるほか、日々の在庫の確認や精算処理を 20 分でできるようになるので労働者の労働能率の増進が見込まれる。

交付決定を受けた後の注意事項

交付決定を受けた後の注意事項

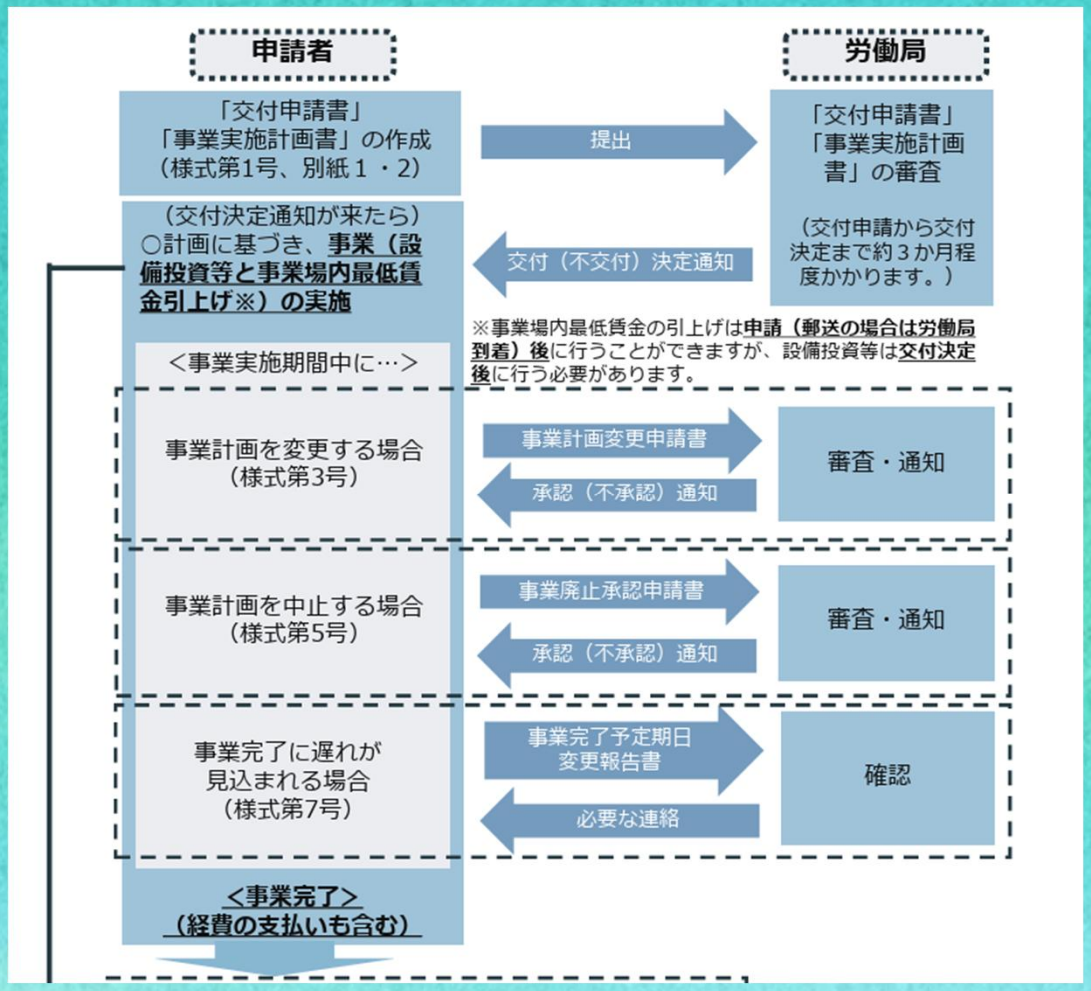
交付決定を受けた後の注意事項

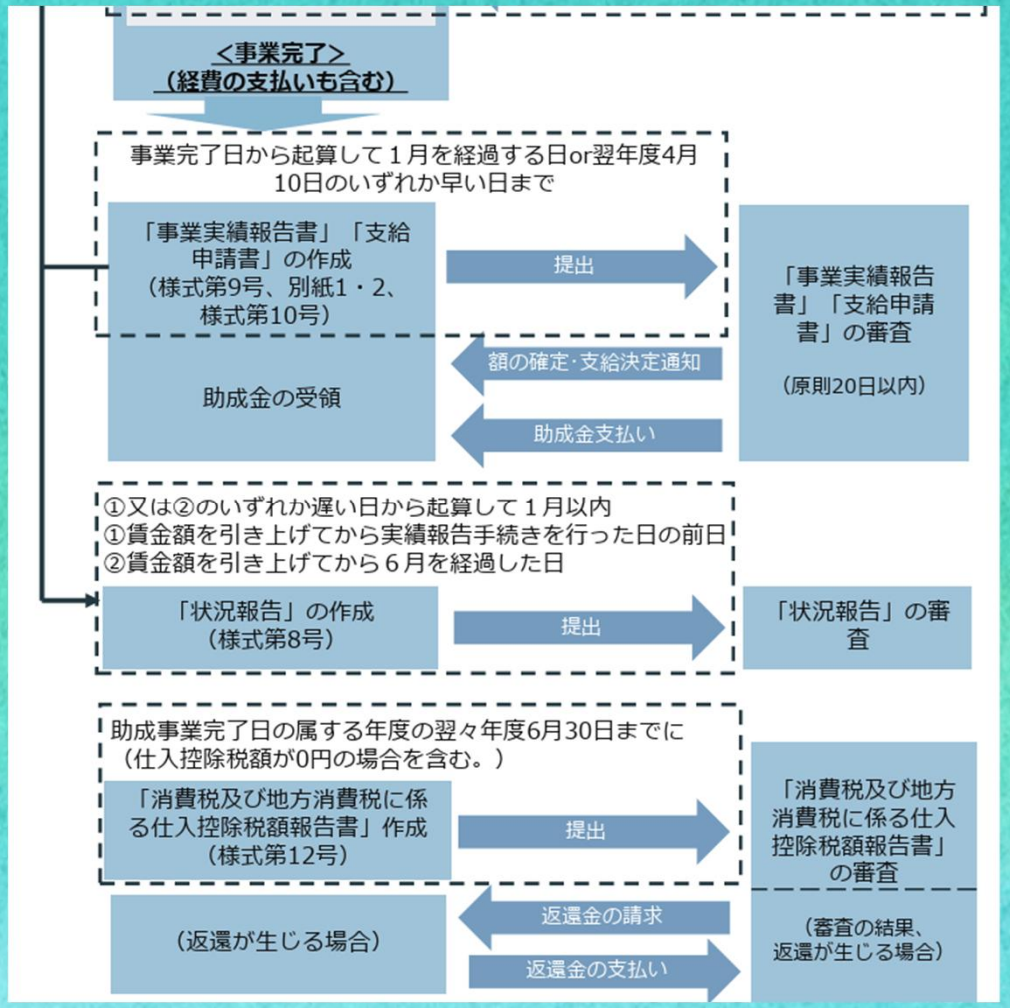
・労働者の休職などにより引き上げ対象の労働者数が減り、助成上限額が変更になった
・助成対象経費（導入予定のもの）が変更になった
・助成対象経費（導入予定のもの）の支払日・納品日が変更（後ろ倒し）になった
など、賃金引上げ計画又は設備投資等の計画に変更が生じた場合は、「事業計画変更申請書」（場合によっては「事業完了予定期日変更報告書」）が必要です。

少しでも変更になりそうであれば、事前にお問い合わせください。
（交付決定を受けた管轄の労働局雇用環境・均等部（室）にお問い合わせください。）

なお、「事業計画変更申請書」・「事業完了予定期日変更報告書」は交付要綱・各種様式からダウンロードできます。

業務改善助成金のフロー図





申請窓口・申請方法

申請窓口

紙媒体による申請を希望される場合（その他個別事案のお問い合わせ先）

業務改善助成金の申請受付や個別事案に関するお問い合わせは、各都道府県労働局雇用環境・均等部室で行っています。

都道府県労働局雇用環境・均等部室一覧（Excel）［22KB］

※岡山労働局の情報を変更しました（令和８年６月29日）。

▶都道府県労働局のその他の部署はこちらから

電子申請をご希望される場合

Jグランツによる電子申請がご利用いただけます。（ご利用にはGビズIDプライムが必要です。）

▶Jグランツ（電子申請システム）はこちらから　※令和８年度交付申請については、９月１日公開予定

業務改善助成金のJグランツ申請マニュアルを作成しました。
Jグランツで申請いただく際は、こちらも併せてご確認ください。

▶業務改善助成金のJグランツ申請マニュアルはこちらから［5.0MB］（令和８年８月14日に更新しています。）

交付決定等がなされるとメールにて通知が行われますが、メールが届かない場合やメールの所在がわからなくなった場合においても、交付決定通知書等につきましては、以下の方法によりご確認いただくことが可能ですので、こちらの方法によりご確認くださいますようお願い申し上げます。

▶Jグランツで交付決定通知書などを確認する方法［394KB］

令和8年度の変更点の概要

令和８年度の変更点

1）助成コースの変更
2）事業場内最低賃金の対象労働者が雇用保険被保険者が要件となったこと
3）引上げる労働者も雇用保険被保険者が要件となったこと
4）賃上げ日が地域別最低賃金の適用日前日までに実施すること
5）これまで特例事業者は自動車を購入できたが、特例事業者も自動車を購入できなくなったこと
6）物価高騰等要件の算定方法が変更されたこと
7）見積合わせの要件の変更

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。
- その他、申請に当たっては、最新の交付要綱・要領で助成要件をご確認いただき申請をお願いいたします。

助成率区分の変更について

助成率区分（引上げ前事業場内最低賃金額）について、以下のとおり見直しを行いました。

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

申請コースの再編について

申請コースについて、以下のとおり見直しを行いました。

<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

→

<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
		10人以上※1
７０円コース	70円以上	1人
		2～3人
		4～5人
		6～7人
		8人以上
		10人以上※1
９０円コース	90円以上	1人
		2～3人
		4～5人
		6～7人
		8人以上
		10人以上※1