

沖縄労働局発表  
令和6年8月13日

担 当	沖縄労働局労働基準部 部 長 岡崎 暁 賃金室長 崎原 恵利子 電話：098-868-3421
--------	--

## 令和6年度の沖縄県最低賃金は時間額 952円 と答申

本日、沖縄地方最低賃金審議会は、今年度の沖縄県最低賃金を現行の時間額896円から56円引上げ、**時間額952円**に改正するのが適当であるとの答申を沖縄労働局長に行いました。

- 1 沖縄県最低賃金（地域別最低賃金）の改正については、本年7月1日、沖縄労働局長から沖縄地方最低賃金審議会（会長 島袋 秀勝）に対し諮問を行った。同審議会は審議の結果、8月13日、現行の最低賃金の時間額896円を56円引き上げて（引上率6.25%）、**952円**に改正することが適当である旨の答申を行った。これを受けて沖縄労働局長は、答申内容の公示等所要の手続きを経て、本年度の沖縄県最低賃金の改正を決定する予定で、最も早ければ令和6年10月9日（水）から発効（効力発生）する予定である。
- 2 沖縄地方最低賃金審議会は、最低賃金専門部会を設置し、県内の各種経済指標、賃金調査資料等による検討をはじめ、参考人意見聴取などを実施し、令和6年7月25日に中央最低賃金審議会から示された目安答申も参考にしつつ、諸般の事情を総合的に勘案して慎重に審議を行い、答申として取りまとめた。
- 3 沖縄県最低賃金は、県内で労働者を使用する全ての事業場及び同事業場で働く全ての労働者に適用され、同最低賃金額以上の賃金を支払わない使用者は最低賃金法第4条違反として罰則の対象となる。
- 4 最低賃金の引上げで影響を受ける中小企業を支援する事業として、  
【厚生労働省】  
さまざまな経営・労務管理に関する課題に対して、ワン・ストップで無料相談に応じる「沖縄県働き方改革推進支援センター（別添1）」（電話 0120-420-780）を設けている。  
「業務改善助成金（別添2）」として、最低賃金引き上げに伴い、職場の業務の効率化（改善）に要する費用の補助事業を実施している（電話 0120-366-440）。

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の「キャリアアップ助成金」の活用を推奨している。（別添3）

## 【参考1】

### 最低賃金について

#### 1. 適用

沖縄県最低賃金は、沖縄県内の事業場で働く全ての労働者とその使用者に適用されるもので、常用・臨時・パートタイマー・アルバイト等の属性、性、国籍及び年齢等の区別なく適用されます。

#### 2. 金額

次の金額は最低賃金に算入されません。

精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

臨時に支払われる賃金

1月を超える期間ごとに支払われる賃金

時間外労働、休日労働及び深夜労働手当

## 【参考2】

### 沖縄県最低賃金の過去8年の改正状況

	H28	H29	H30	R1	R2	R3	R4	R5
最低賃金額	714円	737円	762円	790円	792円	820円	853円	896円
引き上げ額	21円	23円	25円	28円	2円	28円	33円	43円

## 【参考3】

### 最低賃金法4条第1項

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。

### 最低賃金法40条

第4条第1項の規定に違反した者（地域別最低賃金及び船員に適用される特定最低賃金に係る者に限る。）は、50万円以下の罰金に処する。

令和6年度 厚生労働省 沖縄労働局 委託事業 実施機関 株式会社タスクール Plus

沖縄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へ

# 働き方改革 サポートします！

ウチの会社はどうしようか...  
 専門家に相談すればいいんだ！



**相談無料**

残業が月 60 時間を  
 超えたら  
 何か変わるの？

建設業、運送業、砂糖製造業の  
 労働時間管理が厳しくなるけど  
 どうすればいい？

ハラスメント対策  
 って言うけど  
 どうしたらいいの？

うちの会社で  
 もらえる助成金って  
 あるのかな？

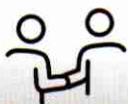
外国人労働者を雇おうと考えてるんだけど？

パートさんの  
 手当の見直して  
 必要なの？

求人を出しても  
 人が集まらない  
 んだけど！



うちの就業規則は  
 問題ないか  
 見てもらえるかな？



**個別企業訪問相談**

貴社を訪問し、専門家と対面相談



**電話・来所相談**

当センター内で専門家が  
 電話と来所の相談



**セミナー開催・講師派遣**

セミナー・WEBセミナーの  
 実施開催



**オンライン相談**

お電話または下記QRコードより  
 お問い合わせください。



中小企業・小規模事業者のための無料相談窓口

## 沖縄働き方改革推進支援センター

電話

**0120-420-780**

E-mail

**okinawa@task-work.com**

ファックス

**098-859-8371**

ホームページ



<https://hatarakikatakakaku.mhlw.go.jp/consultation/okinawa/>

沖縄働き方改革推進支援センター

\*実施期間：令和6年4月8日から令和7年3月31日

受付日時：月～金曜日（祝日等を除く）午前9時～午後5時

当センター専用駐車場有

<b>働き方改革等の課題の有無に関する自主点検票（アンケート）</b>	<b>左記の設問の内 課題がある項目は？</b>  ( )  これらに課題があれば、あるいはこれら以外の課題でも、以下の申込票にてお気軽にお申し込みください。以下の申込にあたり、左記自主点検への回答有無は必須ではありません。
<p>① 就業規則はありますか、最近の法令改正に合わせて適時に改正していますか？</p> <p>② 36 協定は適正に締結・届け出がなされていますか？ 時間外・休日労働の法令違反、36 協定違反はありませんか？</p> <p>③ 雇用条件通知書明示事項の令和6年4月施行の改正に対応できていますか？</p> <p>④ 利用可能な助成金を理解し、活用できていますか？</p> <p>⑤ 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の間に、同一労働同一賃金の課題はありませんか？</p> <p>⑥ 人手不足、高齢者雇用、外国人雇用で課題はありませんか？</p> <p>⑦ いわゆる「年収の壁」問題による人手不足等の課題が生じていませんか？</p> <p>⑧ ハラスメントのない、働きやすい就業環境が実現できていますか？</p> <p>⑨ (建設業・運送業・砂糖製造業限定) 2024年問題(労働時間上限規制)への対応はお済みですか？ 2024年問題に起因するお悩み(人手不足等)はありませんか？</p>	

## 専門家による無料出張相談 申込票

E-Mailの方は、okinawa@task-work.com へ下記内容をお送りください。

申込日： 年 月 日

沖縄働き方改革推進支援センター 宛  **098-859-8371**

ホームページ



会社名 事業所名			
業 種		従業員数 (正社員)	
所在地	〒 -		
ご担当者氏名		担当部署 ・ 役職	/
電 話		メールアドレス	
相談希望日時 <small>(専門家を選定しますので、1~2週間後で日程設定ください。)</small>	(○月○日 午前、午後、一日中等の記載も可です。専門家と後日調整 <input checked="" type="checkbox"/> でも結構です)		
	第1希望	月 日 / 時から	<input type="checkbox"/> 専門家と後日調整
	第2希望	月 日 / 時から	
相談内容 (複数選択可)	<input type="checkbox"/> 生産性向上・業務の効率化 <input type="checkbox"/> 給与体系・就業規則の見直し <input type="checkbox"/> 時間外労働、36 協定 <input type="checkbox"/> 人材不足対応(育成含む) <input type="checkbox"/> 外国人、高齢者の雇用 <input type="checkbox"/> 女性の活躍推進 <input type="checkbox"/> ハラスメント対策 <input type="checkbox"/> 業務改善助成金、キャリアアップ助成金 <input type="checkbox"/> パート、アルバイト、派遣社員の「同一労働同一賃金」 <input type="checkbox"/> その他の助成金、助成金全般 <input type="checkbox"/> 育児・介護休業の整備 <input type="checkbox"/> 有給休暇 <input type="checkbox"/> その他( )		
	特に相談したい内容をご記入ください。		

ご記入いただいた個人情報は当センターが厳重に管理し、この目的以外では使用しません。

申請期限：令和6年12月27日  
(事業完了期限：令和7年1月31日)

### 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。

### 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
- ・ 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



別々に申請

➡ 以上の要件を満たした事業者は、事業場内最低賃金の引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。

### 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"> <li>・ POSレジシステム導入による在庫管理の短縮</li> <li>・ リフト付き特殊車両の導入による送迎時間の短縮</li> </ul>
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

助成対象経費の具体例について、詳しくは、リーフレット中面（生産性向上のヒント集）をご覧ください。

### 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898円  
→助成率9/10

○8人の労働者を988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

540万円  
(=600万円×9/10)

(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。

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

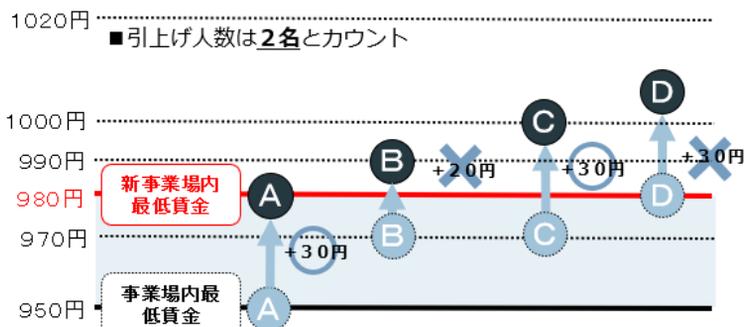
※ 10人以上の上限額区分は、特例事業者が、10人以上の労働者の賃金を引き上げる場合に対象になります。

## 「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。)

<例：事業場内最低賃金950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**



## 助成率

900円未満	9/10
900円以上 950円未満	4/5(9/10)
950円以上	3/4(4/5)

( )内は生産性要件を満たした事業場の場合

## 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950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ございます。詳しくはP3の「助成対象経費の特例」をご覧ください。

## <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3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月頃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。

## 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、助成対象となる生産性向上に資する設備投資等として認められていない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	×	○

## 助成対象経費の具体例

助成対象経費の具体例は、「生産性向上のヒント集」や厚生労働省ウェブサイトに掲載されています。

### 生産性向上のヒント集

業務改善助成金を活用し、業務の効率化や働き方の事例を集めた冊子を作成しております。

業務改善助成金の申請に際して、参考としていた



PDF 生産性向上のヒント集 (令和5年3月作成) [PDF形式: 5,196KB] [5.1MB]



PDF 生産性向上のヒント集 (令和4年3月作成) [PDF形式: 312KB] [7.0MB]



**事例2** 配膳ロボットの導入により料理の運搬業務の効率化

**企業概要** 【所在地】埼玉県 【従業員数】11人 【事業内容】飲食業

**課題と対応** アルバイトの急な欠勤があったり、奥行きのある動線を一度に2食(両手)分の配膳しかできなかったりするため、特に繁忙期においてより多くの配膳ができないうかが検討した。

**実施概要** 常時3食以上の配膳や重い料理や食器を運ぶ業務を、従業員の負担を増やすことなく可能にしたいと考えた。そこで、助成金を活用して、配膳ロボットを導入した。

繁忙期の配膳業務を平準化したい(社長)

**<導入前>**



配膳効率が25%向上し、配膳に係る人員が5人から4人に縮減

**<導入後>**



さらなる工夫  
セルフオーダーシステムや自動洗米・炊飯・飯盛機を導入している。

**実施結果** 配膳ロボットの導入により、5人が必要だった配膳業務が4人でできるようになった。また、その分、顧客に目が行き届くようになり、顧客からより良い評価が得られるようになった。

**成果** 配膳業務の効率化により生産性が向上し、9人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を60円引き上げた。

助成金活用のきっかけ 中小企業診断士の提案

### 生産性向上のヒント集 検索

**事例7** リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎、買い出し、洗濯物乾燥が効率化

**企業概要** 【所在地】滋賀県 【従業員数】10人 【事業内容】障害者福祉事業

**課題と対応** 車椅子利用者の送迎時には2名で行き介助はすべて人力で行わなければならなかった。また、洗濯機には乾燥機能が無いため干し取り込み時間と時間がかかり、冷蔵庫は容量が小さいため毎日買い出しに行く必要があった。そのため、車両や機器の導入による業務効率化を検討した。

**実施概要** 送迎時の介助、洗濯物干しや取り込み、買い出しの負担を軽減したいと考えた。そこで、助成金を活用して、リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫を導入した。

送迎、洗濯、買い出しの負担を軽減したい(役員)

**<導入前>**



車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が増減し、洗濯物干し及び取り込み時間が削減

**<導入後>**



**実施結果** リフト付き福祉車両、乾燥機能付き洗濯機、大容量冷蔵庫の導入により、車椅子利用者の送迎時間及び買い出し回数が半減し、洗濯物干し及び取り込み時間がなくなった。

**成果** 車椅子利用者の送迎、買い出し、洗濯物乾燥の効率化により生産性が向上し、5人の従業員の時間給(事業場内最低賃金)を90円引き上げた。さらに、事業場内最低賃金を上回る従業員の賃金の引上げを実施した。

助成金活用のきっかけ 社会保険労務士の提案

## 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。
- 令和6年度より、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くなりましたので、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!**

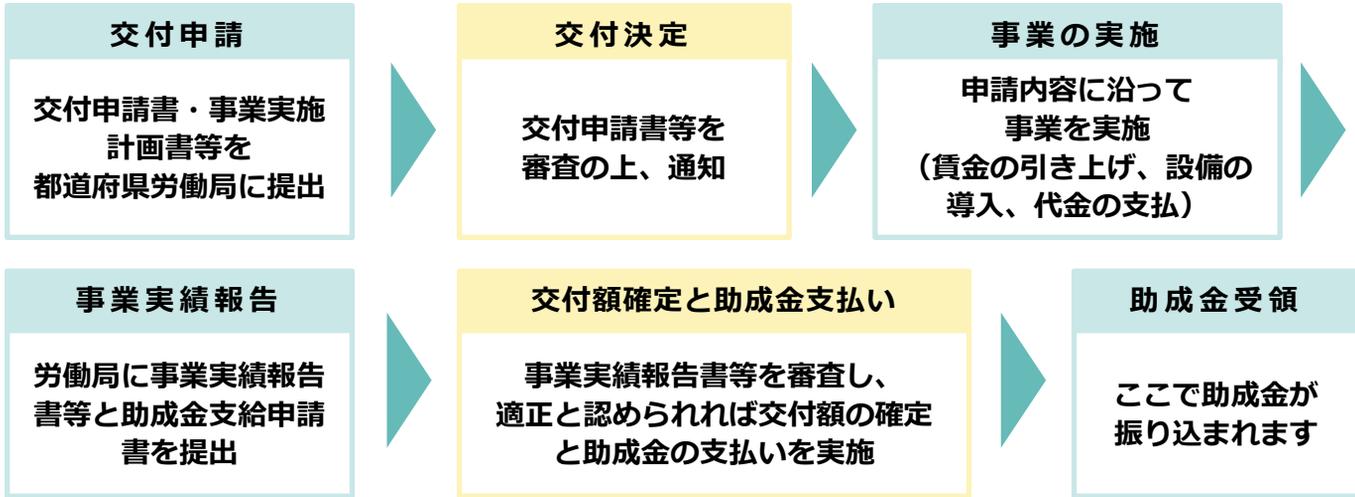
発効日の当日(10月1日)に事業場内最低賃金の引き上げ(1,005円→1,050円)を実施

**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

- 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。
- 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。

### (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5年度からの主な変更点

- 生産量要件や関連する経費が終了しました。
- 事業完了期限が、2025（令和7）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、2025（令和7）年3月31日とできる場合がございます。
- 令和6年度から同一事業場の申請は年1回までとなりました。

## 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 8:30～17:15）

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

# キャリアアップ助成金のご案内 (令和6年度予定版)

「キャリアアップ助成金」は、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」といいます。）といった、**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、処遇改善の取組を実施した事業主に対して助成する制度**です。

	助成内容	助成額			
			中小企業の場合	大企業の場合	
正社員化支援	<b>正社員化コース</b> 有期雇用労働者等を <b>正社員化(※)</b> した場合（1人当たり） ※ 正規雇用労働者等へ転換または派遣労働者を正規雇用労働者等として直接雇用すること。 正規雇用労働者には「多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）」を含みます。	①有期 → 正規	80万円	60万円	
		②無期 → 正規	40万円	30万円	
		※ 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者で直接雇用する場合に加算 1人当たり28.5万円（大企業も同額） ※ 対象者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合に加算 ①：1人当たり9.5万円 ②：4.75万円（大企業も同額） ※ 人材開発支援助成金の訓練修了後に正社員化した場合に加算 （自発的職業能力開発訓練または定額制訓練 <b>以外</b> の訓練修了後） ①：1人当たり9.5万円 ②：4.75万円（大企業も同額） （自発的職業能力開発訓練または定額制訓練修了後） ①：1人当たり11万円 ②：5.5万円（大企業も同額） ※ 正社員転換等制度を新たに規定し、当該区分に転換等した場合に加算 1事業所当たり20万円（大企業の場合、15万円） ※ 多様な正社員制度(注)を新たに規定し、当該区分に転換等した場合に加算 （注：勤務地限定・職務限定・短時間正社員いずれか1つ以上） 1事業所当たり40万円（大企業の場合、30万円）			
		① 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者の場合 有期 → 正規 120万円 90万円 有期 → 無期 60万円 45万円 無期 → 正規 60万円 45万円 ② 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者 <b>以外</b> の場合 有期 → 正規 90万円 67.5万円 有期 → 無期 45万円 33万円 無期 → 正規 45万円 33万円 ※ 助成額が支給対象期間における対象労働者に対する賃金の額を超える場合には、当該賃金の総額を上限額として支給します。			
	<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 <b>正規雇用労働者等に転換</b> した場合（1人当たり） ※ 正規雇用労働者には「多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）」を含みます。	① 重度身体障害者、重度知的障害者及び精神障害者の場合	有期 → 正規	120万円	90万円
			有期 → 無期	60万円	45万円
			無期 → 正規	60万円	45万円
	<b>賃金規定等改定コース</b> 有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を <b>3%以上増額改定し、その規定を適用させた場合</b> （1人当たり）	3%以上5%未満	5万円	3.3万円	
		5%以上	6.5万円	4.3万円	
		※ 「職務評価」の手法の活用により増額改定を実施した場合に加算 1事業所当たり20万円（大企業の場合、15万円）			
処遇改善支援	<b>賃金規定等共通化コース</b> 有期雇用労働者等と <b>正規雇用労働者との共通の賃金規定等</b> を新たに規定・適用した場合	1事業所当たり	60万円	45万円	
	<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 <b>賞与・退職金制度を導入し、支給または積立を実施した場合</b>	1事業所当たり	40万円	30万円	
	※ 同時に導入した場合に加算 16.8万円（大企業の場合、12.6万円）				
	<b>社会保険適用時処遇改善コース</b> 短時間労働者に以下のいずれかの取組を行った場合（1人当たり） ①新たに社会保険の被保険者となった際に、 <b>手当支給・賃上げ・労働時間延長</b> を行った場合 ② <b>労働時間を延長して新たに社会保険の被保険者とした場合</b>	手当等支給メニュー	50万円	37.5万円	
併用メニュー		50万円	37.5万円		
労働時間延長メニュー		30万円	22.5万円		

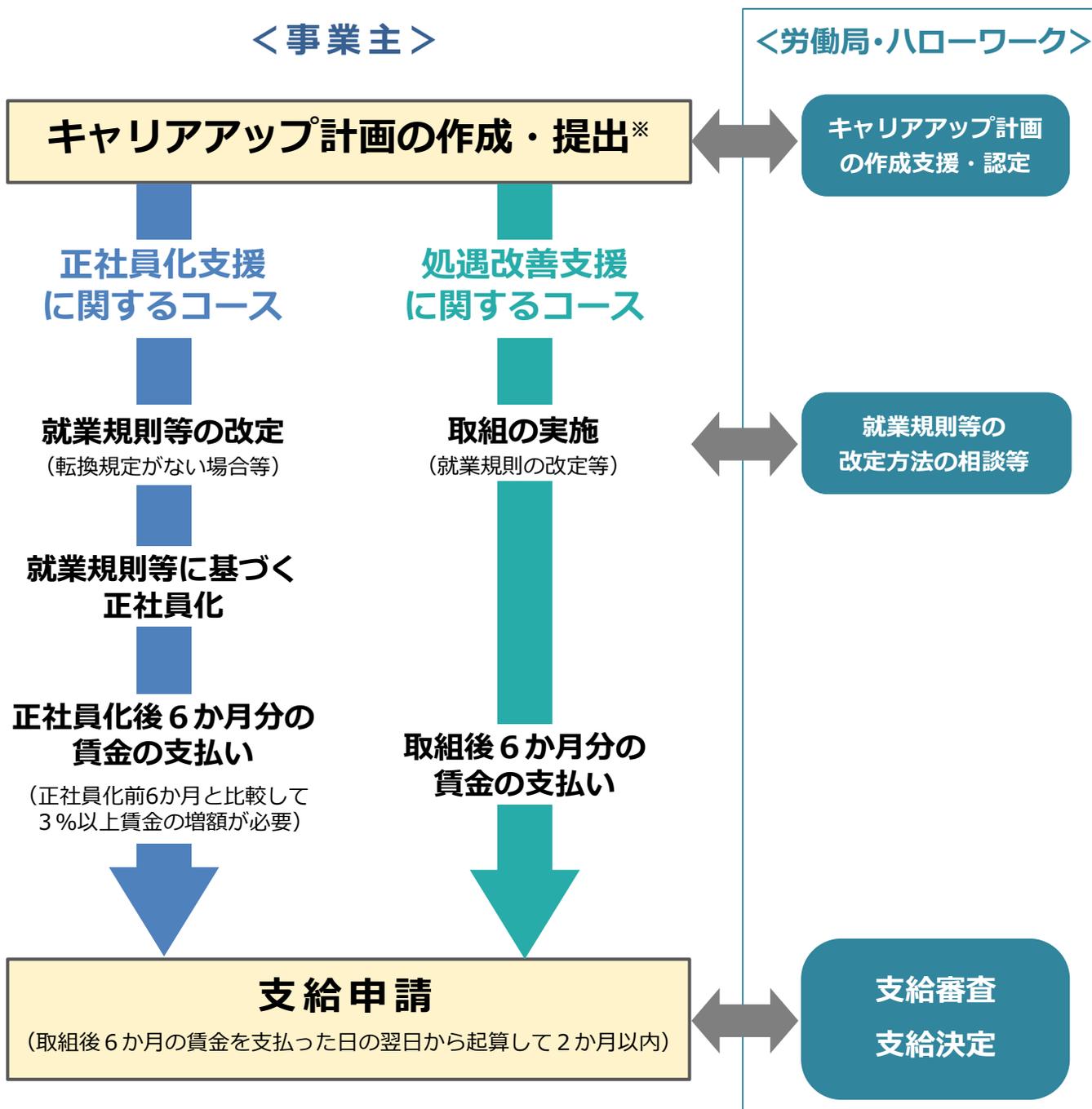
※ 短時間労働者労働時間延長コースは令和6年3月31日を以て廃止し、当該日に行った取組まで助成を受けられます。

◆ 支給要件の詳細や助成上限（人数・回数等）については、裏面ご案内のホームページよりご確認ください。

◆ 正社員化コース、障害者正社員化コース、社会保険適用時処遇改善コースは、各支給対象期の取組を講じた場合の合計額です。

# キャリアアップ助成金の申請までの流れ

「キャリアアップ助成金」の活用にあたっては、  
各コースの実施日の**前日までに「キャリアアップ計画」の提出が必要**です。



※ 計画の提出（支給申請）は、窓口への持参、郵送、電子申請によって行うことができます。

- ◆ 詳しくは、最寄りの都道府県労働局またはハローワークにお問い合わせください。
- ◆ パンフレット、申請様式、Q&Aは厚生労働省ホームページに掲載しています。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/part\\_haken/jigyounushi/career.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/part_haken/jigyounushi/career.html)

キャリアアップ助成金

検索





沖地最審第5号  
令和6年8月13日

沖縄労働局長  
柴田 栄二郎 殿

沖縄地方最低賃金審議会  
会長 島袋 秀勝

### 沖縄県最低賃金の改正決定について（答申）

当審議会は、令和6年7月1日付け沖労発基0701第1号をもって貴職から諮問のあった沖縄県最低賃金の改正決定について、慎重に審議を重ねた結果、別紙1のとおり結論に達したので答申する。

また、平成20年8月6日付け中央最低賃金審議会の「平成20年度地域別最低賃金額改定の目安について（答申）」の考え方に基づき最新のデータにより比較したところ、別紙2のとおり令和4年10月6日発効の沖縄県最低賃金（時間額853円）は令和4年度の沖縄県の生活保護水準を下回っていなかったことを申し添える。

なお、原材料価格やエネルギー価格等が上昇する中、特にエネルギーコストや労務費コストの価格転嫁が容易でないといった企業環境を踏まえ、特に、中小企業・小規模事業者が、賃上げの原資の確保につなげる取組を継続的に実施するよう、引き続き国等に対して実効性のある支援と施策の実施等を早急にしていただきたく、当審議会として別添のとおり付帯決議する。

沖縄県最低賃金

1 適用する地域

沖縄県の区域

2 適用する使用者

前号の地域内で事業を営む使用者

3 適用する労働者

前号の使用者に使用される労働者

4 前号の労働者に係る最低賃金額

1時間952円

5 この最低賃金において賃金に算入しないもの

精皆勤手当、通勤手当及び家族手当

6 効力発生の日

法定どおり

## 沖縄県最低賃金と生活保護との比較について

### 1 地域別最低賃金

- (1) 件名 沖縄県最低賃金
- (2) 最低賃金額 時間額 853円
- (3) 発効日 令和4年10月6日

### 2 生活保護水準

- (1) 比較対象者  
18～19歳・単身世帯者
- (2) 対象年度  
令和4年度
- (3) 生活保護水準(令和4年度)  
生活扶助基準(第1類費+第2類費+期末一時扶助費)の沖縄県内人口加重平均に住宅扶助の実績値を加えた金額(94,745円)

### 3 生活保護に係る施策との整合性について

上記1の(2)に掲げる金額の1箇月換算額(注)と上記2の(3)に掲げる金額とを比較すると沖縄県最低賃金が下回っているとは認められなかった。

#### (注) 1箇月換算額

853円(沖縄県最低賃金)×173.8(1箇月平均法定労働時間数)×0.807(可処分所得の総所得に対する比率( ))=119,639円

( ) 令和6年7月10日、中央最低賃金審議会の「令和6年度第2回目安に関する小委員会配布資料」に示された比率。

## 別添

( 1 ) 中小企業、小規模事業者が、賃金引上げの原資を確保できる取引環境を整備するため、サプライチェーン全体での付加価値向上や取引価格の適正化に向け、「取引適正化に向けた5つの取組」(令和4年2月、中小企業庁)に基づく、労務費、原材料費、エネルギーコストの上昇分を適切に転嫁できる取組の更なる強化を図るとともに、「労務費の適切な転嫁のための価格交渉に関する指針」(令和5年11月、内閣官房、公正取引委員会)の更なる周知と実効性のある取組を行うこと。

( 2 ) 生産性向上に取り組んだ場合に支給される「業務改善助成金」や非正規雇用労働者の処遇改善の取組を実施した事業者に対して支給される「キャリアアップ助成金」については、その利活用の促進と周知の徹底に取り組むとともに、引続き、手続きの簡素化、使い勝手の向上に努めること。

( 3 ) 公契約について、今年も、事業場視察、参考人招致等において、最低賃金改定後の改定契約の時期が、予算措置後の翌年4月になるなどの事例報告があったところである。

このため、国及び地方公共団体等は、今回の最低賃金の引上げが過去最高の56円となったことを踏まえ、公共調達の契約の相手方に対し、最低賃金改定に伴う契約変更の可否について、明示的に協議するとともに、受注者が労働者に対して最低賃金額以上の賃金を支払う義務を履行できるよう受注者の申出に速やかに対応すること。

( 4 ) 最低賃金発効までのプロセスについては、現状では、結審から発効日までに価格転嫁をするための準備期間が足りない場合があることや、公契約について、最低賃金改定に伴う契約の改定が翌年4月になることがあり、最低賃金改定に伴う人件費上昇分が赤字要因となり得ること、社会保険に加入していない非正規職員による就業調整が生じた場合の人員不足の問題等を抱えている。

政府は最低賃金について、「2030年代半ばまでに全国加重平均を1,500円となることを目指す」としているが、毎年50円を超える引上げ幅が続くと、特に、中小企業、小規模事業者にとっては、改定への対応が年々厳しくなることが想定される。

このため、最賃引上げの持続性のために、最低賃金の改定のあり方について、国及び中央最低賃金審議会において、法改正を含めた抜本的な議論を行うことを要望する。