

『働き方改革と支援メニュー』

～働きやすく「選ばれる職場」にするための相談・訪問支援、各種助成金の紹介～



「守り」と「攻め」の二段構えの労務管理

法定の「土台」を固め、選ばれる職場としての「戦略」へ。
労務をコストから投資へ変える。

🛡️ 守りの労務管理

✔️ 労務コンプライアンスの徹底

- 有給休暇の確実な取得：年5日取得の義務化をシステムで管理
- 労働時間の適正把握：36協定の遵守と1分単位の労働時間計算
- 適切な割増賃金：深夜・時間外・休日手当の計算ミスゼロへ
- 労基法等、労働関係法令の遵守

🚀 攻めの労務管理

💡 独自性を活かした人材戦略

- 選択的週休3日制：
多様なライフスタイルに合わせ「休日数」を武器に
- 勤務間インターバル：
翌日のパフォーマンスを守る休息の義務化
- 短時間正社員制度：
育児・介護期もキャリアを断絶させない仕組み
- 法を越える価値提供：
事業所の実情に即した「働きやすさ」の独自設計

宜野湾市・訪問看護「週休3日制」の攻め

仕組み：選択的週休3日制

⚙️ 戦略的条件と待遇

- ✓ 勤務条件：土日の勤務を必須とする
- ✓ 労働時間：週32時間（1日8時間 × 週4日）
- ✓ 待遇維持：週休2日制と給与・福利厚生は同等
- ✓ 初任給：27万円～（差をつけない勇氣）

「土日休みの2日制と、土日出勤の3日制を組み合わせ、勤務体制をスムーズに運用」

成果：離職率ゼロの実現

📈 人材定着へのインパクト

- ✓ 選択状況：正社員43名中13名が3日制を選択
- ✓ 定着率：3日制を選んだ社員の退職者はゼロ
- ✓ 男性の活躍：育児・家事への参画時間が大幅増

「夜勤ありの病院から転職。自分の時間が確保でき、家族の送迎も可能に」

💡 固定概念を捨てた「柔軟な働き方」こそが、深刻な人手不足に対する最強の特効薬になる。

「**選べる働き方**」で現場の定着率を向上

コスモスケア株式会社（宮城県）

選択的週休3日制の導入により、 リフレッシュ効果と採用力強化を同時に実現

⚙️ 柔軟な2つのコース設定

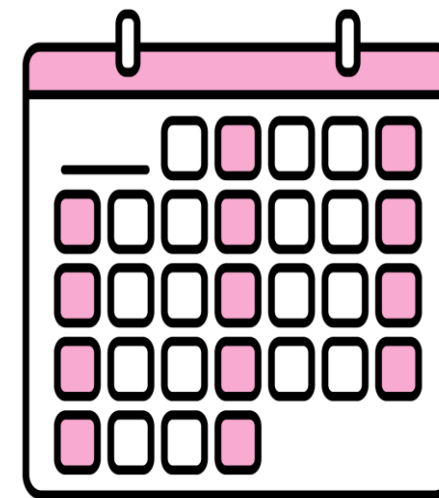
- ① :1日10h×週4日勤務（給与据置の変形労働制）
- ② :1日8h×週4日勤務（給与8割の短時間勤務）

🎯 導入の背景と戦略的ねらい

深刻な人手不足への対策として「**休みやすさ**」を可視化。
自治体の改革応援プロジェクトを活用し体制を整備。

📈 目に見える成果：定着と採用への貢献

求人応募数が増加し、特にベテラン職員の家庭事情に合わせた
継続雇用が可能に。現場の心の余裕がケアの質向上へ。



週休3日制

「**選択肢の提供**」が現場を救う

社会福祉法人 守蓮会（愛知県名古屋市）

正職員のまま「多様な働き方」を認める改革

✂ **限定正職員制度**（30・32・36時間制）

週休3日や短時間勤務を「正職員」のステータスを維持したまま選択可能に。育児や介護との両立を組織でバックアップ。

↕ 可逆的な「**ステップアップ・ダウン**」

ライフステージの変化に合わせ、勤務形態を柔軟に行き来できる仕組み。キャリアを断絶させない安心感を提供。

🏆 **成果：離職率の劇的改善と採用力向上**

「働きやすさ」が最大の広報に。

新卒・中途ともに応募数が大幅増。安定した担任配置が保育の質の向上へ直結。



自社の「働き方・休み方」を見える化！

「働き方・休み方改善ポータルサイト」 / （厚生労働省）で始める、
客観的な企業の健康診断



✓ 無料・匿名で10分診断

オンラインで質問に答えると、即座に結果を表示。

📊 課題をレーダーチャートで把握

労働時間や休暇取得の実態を視覚的に分析。

👥 他社平均との比較が可能

同業種・同規模の全国平均と自社の位置を比較。

働き方・休み方改善ポータルサイト

Google 提供

メールマガジン

テーマ別に探す ▼ 自己診断 ▼ 事例検索 ▼ 施策・支援策 ▼ 労働者の休み方等 ▼ 各地域の取組 ▼ セミナー情報 ▼ 参考資料 ▼

働きやすい、休みやすい

職場をつくりませんか?

このサイトは企業の皆様が自社の社員の働き方・休み方の見直しや改善に役立つ情報を提供しています。
働きやすい職場づくりのために活用してみませんか?

初めてご利用の方 ユーザー登録されている方

➡ まずは検索：「働き方・休み方改善ポータル」

助成金マップ

企業の目的・取組内容に合わせた選択肢

助成金とは、

「賃上げや職場環境の改善（働き方改革など）に取り組む企業に対して助成する趣旨で国（厚生労働省）から支給される金銭」

①：要件を満たすことで受給、②：返済不要、③：主な原資は“雇用保険料”

💡：ヒト・モノについての支援

📈 業務改善助成金

【生産性向上 × 賃上げ】

事業場内最低賃金の引き上げと、設備投資（機械導入・IT化等）を行う中小企業を広く支援します。

🕒 働き方改革推進助成金

【労働時間削減等 × 賃上げ】

時間外労働削減や年休取得促進の環境整備（設備導入等）に、賃上げ加算を組み合わせで支給します。

👥 キャリアアップ助成金

【非正規雇用の処遇改善】

正社員へキャリアアップ
パート、契約社員等の基本給テーブルを3%以上増額改定し、適用した場合に手厚く支援します。

🏠 人材開発支援助成金

【職業訓練 × 賃上げ】

職務関連の専門訓練（OFF-JT）を実施し、修了後に一定の賃上げを行うことで助成率が大幅加算されます。

👤 人材確保等支援助成金

【雇用環境改善 × 賃上げ】

賃金規定・評価制度の導入や、負担軽減機器の導入による離職率低下を達成し、賃上げで額を加算します。

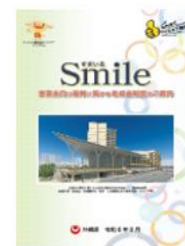
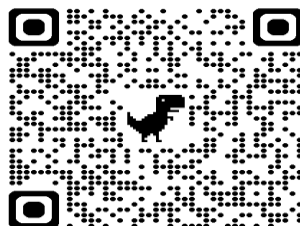
🏡 両立支援等助成金

【全5コース】

・仕事と家庭生活の両立へ。

【事業主の方のための雇用関係助成金】

助成金各種を検索可能！



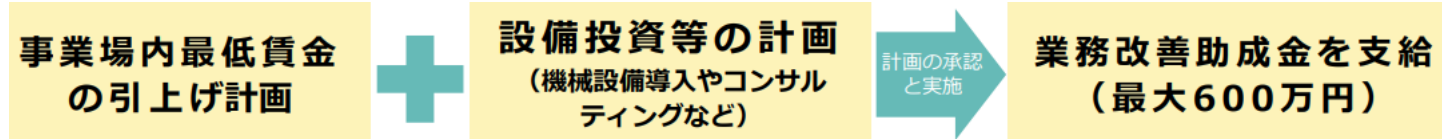
“必携の参考書”

令和8年度版：近日発刊予定！

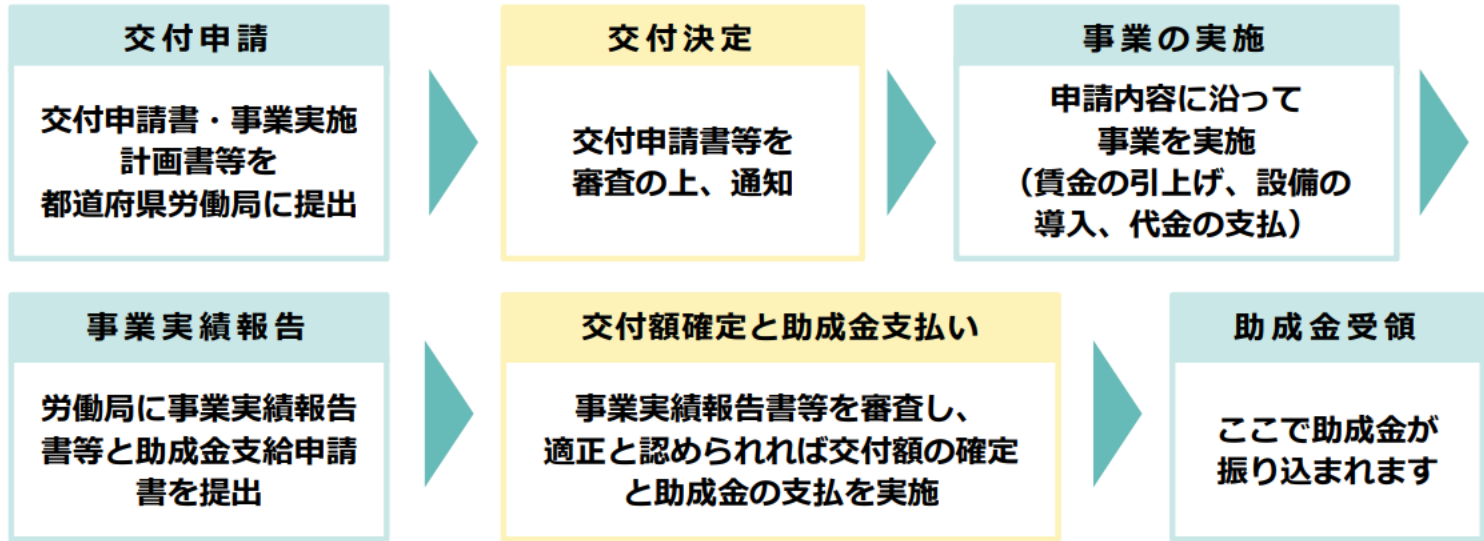
業務改善助成金 ～賃上げと設備投資をセットで！～

【概要】

・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等に、その費用の一部を助成。
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。



💡 : **9月1日**一斉スタート 準備が重要！



【ポイント】

- : ※申請**前**の賃金引き上げ、
交付決定**前**の設備投資は対象**外**。
- : 最低賃金との差額は問わない
(昨年度の特例と同様)。
新しい最低賃金未満(1,100円！？)
- : 「賃金を引き上げた」と認められる対
象者は厳格になった。

※ 雇用保険の加入が必要

※ 雇用後6か月後＋雇用保険加入→基準

R8業務改善助成金 活用にあつた11のポイント

申請計画から実施までの重要チェックリスト

01 50円以上の賃金引上げ計画

事業場内で最も低い賃金（事業場内最低賃金）を50円以上引き上げる計画を立てる必要があります。

03 中小企業・小規模事業者限定

大企業と密接な関係を持つ「みなし大企業」ではない、中小企業・小規模事業者が対象です。

05 不交付事由（解雇など）がないこと

事業場内で不当な解雇や合理性のない賃金引下げなどの不交付事由がないことが条件です。

07 対象労働者の雇用要件

雇入れ後6ヶ月以上経過し、かつ週所定労働時間20時間以上の雇用保険加入者が引上げ対象です。

09 就業規則等への明文化

引上げ後の事業場内最低賃金額と同額を、あらかじめ就業規則や賃金規程に定めておく必要があります。

11 「交付決定後」の事業着手

交付決定通知を受ける前に設備の発注、契約、支払い、導入等を行った場合は助成対象外となります。

02 生産性向上に資する設備投資

機械設備導入や経営コンサルティング等、労働生産性向上に直結する投資を行う必要があります。

04 地域別最低賃金未満の現状

現在の事業場内最低賃金が、新しいの都道府県の地域別最低賃金未満である必要があります。

06 「事業所ごと」に個別申請

企業単位ではなく、労働者が実際に勤務する工場や事務所などの事業所ごとに個別に申請します。

08 新最低賃金発効日の前日に実施

各都道府県の新しい地域別最低賃金が適用される発効日の前日までに賃金引上げを完了します。

10 一括での賃金引上げ（分割不可）

複数回に分けた段階的な賃金引上げは認められないため、計画に則り一括で引き上げます。

詳しくは👉



働き方改革推進支援助成金 ～働き方改革と設備投資をセットで！ 賃上げは+α～

【概要】

・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。

建設、運輸、宿泊・情報通信、医療、砂糖製造は別コース有！

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	加 算	
		賃上げ	割増賃金率
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)	25～100万円
勤務間インターバル導入コース	50～150万円		

(※1) 建設業の場合

(※2) 常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、5%以上の賃上げに係る加算額は2倍になります。

また、常時使用する労働者数が10人未満の場合は、5%以上の賃上げに係る加算額は2.5倍になります。

(※3) 別途団体向けのコースあり。



活用ポイント

労働時間削減等の取組

(賃上げ・割増賃金率) + 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

・労働時間削減
・有給休暇付与
・勤務間インターバルの導入



：各種団体が構成員のために実施する団体推進コースの活用も！

交付申請から助成金受領までのフロー



必読！「申請マニュアル」

⚠️【最重要】事前着手は厳禁です！

労働局から「**交付決定通知**」が届く前に締結した契約、発注、支払い、購入費用は、一律助成の対象外となります。必ず交付決定を受けてからプロジェクトを開始してください。

💡 : 「働き方改革推進支援助成金」について詳しくは👉

働き方改革 推進支援助成金 申請パンフレット

業種別課題対応コース

労働時間短縮・年休促進支援コース

勤務間インターバル導入コース

取引環境改善コース

団体推進支援コース



<お問合せ>

・どの補助金・助成金を活用すればよいかわからない
・申請書の書き方や実施計画の作成をサポートしてほしい

・働き方改革推進支援助成金の制度の詳細を知りたい
・申請書類を作ったので、実際に申請したい

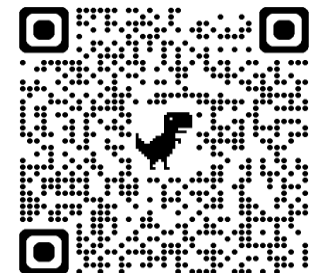
働き方改革推進支援センター

<https://hatarakikatakaiakaku.mhlw.go.jp/counseling/>



都道府県労働局
雇用環境・均等部(室)

厚生労働省



働き方改革推進支援助成金 活用にむけた11のポイント

労働時間短縮・年休促進支援コース 確実な申請と実施のために

01 労災保険の中小企業事業主

労働者災害補償保険の適用を受ける中小企業事業主であることが必須の対象要件です。

03 成果目標を1つ以上設定

36協定時間外労働の削減や特別休暇の新規導入など、規定の「成果目標」を1つ以上選択して達成を目指します。

05 労働能率を向上させる設備投資

労務管理用ソフトウェア・機器、デジタル式運行記録計、その他労働能率の増進に資する設備を導入・更新します。

07 期限内での交付申請（11/30）

申請期限は令和8年11月30日（月）です。ただし、国の予算上限に達した場合は予告なく締め切られます。

09 事業完了期限の遵守（1/31）

すべての改善事業（設備の納品、支払い、研修実施、規則改定等）を令和9年1月31日までに完了させます。

11 規模に応じた補助率や加算の活用

30人以下は補助率が最大4/5に優遇されます。また、3%以上の賃金引上げや割増賃金率引上げによる上限額加算も可能です。

02 年5日の年休取得環境整備

年5日の年次有給休暇の確実な取得に向け、あらかじめ年休管理簿や就業規則等を整備している必要があります。

04 対象となる「改善事業」の実施

研修、外部専門家コンサル、就業規則等整備、労務管理用ソフト・機器導入など、指定の取組を行う必要があります。

06 就業規則や労使協定の明文化

選択した成果目標（年休計画的付与や時間単位年休、特別休暇の導入など）を就業規則等に落とし込み規定します。

08 必ず「交付決定後」に事業実施

交付決定の通知を受けた後に、計画に沿って設備の導入・代金支払い・就業規則の改定等に着手します。

10 支給申請の締め切り厳守

事業実施予定期間終了の日から30日後の日、または令和9年2月5日のいずれか早い日までに労働局へ支給申請を行います。

キャリアアップ助成金 【正社員化コース】 ①: 概要

【概要】

・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の労働者（以下、「有期雇用労働者等」という。）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。

正社員化 支援	正社員化コース	有期雇用労働者等を正社員化
	障害者正社員化コース	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 詳細は こちら
処遇改善 支援	賃金規定等改定コース	有期雇用労働者等の基本給の賃金規定等を改定し3%以上増額
	賃金規定等共通化コース	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
	賞与・退職金制度導入コース	有期雇用労働者等を対象に賞与または退職金制度を導入し支給 または積立てを実施
	短時間労働者労働時間延長支援コース	有期雇用労働者等が新たに社会保険の適用となる際に、 労働時間の延長等により労働者の収入を増加させる

【ポイント】

□: **正社員**: 法律上の明確な定義はない。

一般には、雇用期間に定めがなく、フルタイムで働くことを基本とする従業員で月給制であることが多い。

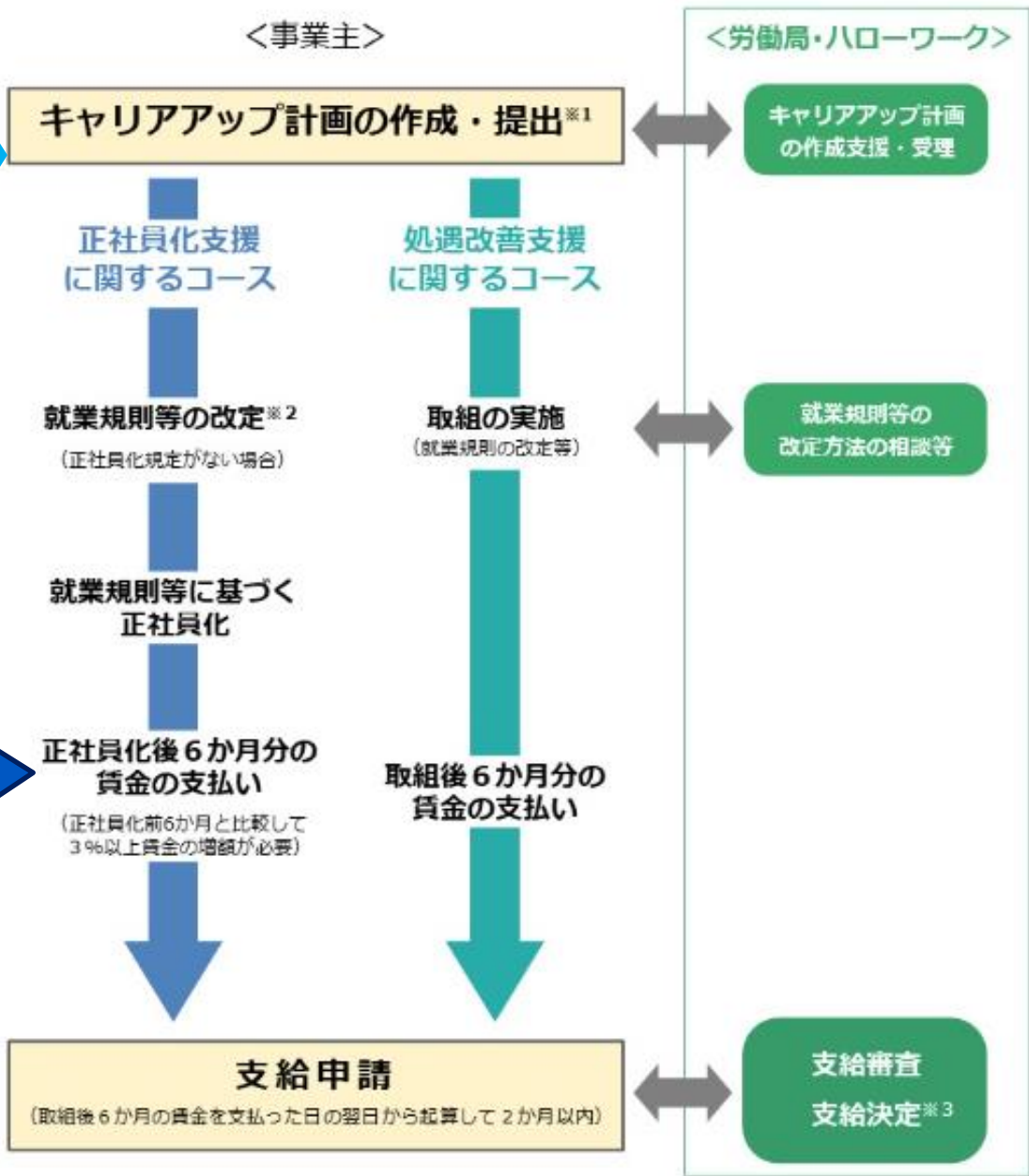
💡: 自社における“正社員”とはを決定し、就業規則上で定義を明確にする必要がある。

キャリアアップ助成金【正社員化コース】②:全体像

【手続きの全体像】

全コース、
実施日の前日までに
「キャリアアップ計画書」の提出
が必要

正社員であれば、それな
りの待遇であるはず≡
3%以上の賃金情報

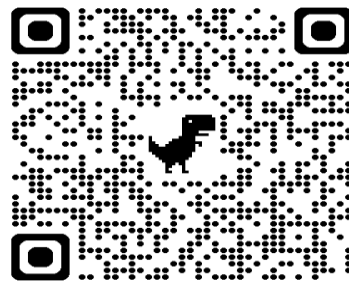


正規化のルール、処遇の違い
(賞与、退職金等)等、必ず盛り
込むべき内容がある。

💡 :就業規則の整備も
各種相談窓口で
相談可能！

正社員化コース：不備をチェックする「11のポイント」

- ☑ 1. 有期・無期の**区分**が明確か
- ☑ 2. 転換前に**6ヶ月以上**雇用か
- ☑ 3. **就業規則**に制度があるか
- ☑ 4. 規定の手続きで**転換**したか
- ☑ 5. **正社員**の定義に合致するか
- ☑ 6. 賃金が**3%以上**アップしたか
- ☑ 7. 転換後各月**11日以上**出勤か
- ☑ 8. 出勤簿と台帳が**1分単位**一致か
- ☑ 9. 事業主の**親族**ではないか
- ☑ 10. 過去3年以内に**正社員歴**ないか
- ☑ 11. 退職の理由は**自己都合**かか



詳しくは👉



一つでも「×」があれば不支給のリスク

キャリアアップ助成金【賃金規定等改定コース】

【概要】

・キャリアアップ助成金の「賃金規定等改定コース」とは、有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定等を**3%以上増額改定**し、その規定を適用した事業主に対して、助成を行う制度。

【1人あたりの助成額】 ※100名/1年度

企業規模 \ 賃金引き上げ率	3 % 以上 4 % 未 満	4 % 以上 5 % 未 満	5 % 以上 6 % 未 満	6 % 以上
中 小 企 業	4 万 円	5 万 円	6 . 5 万 円	7 万 円
大 企 業	2 . 6 万 円	3 . 3 万 円	4 . 3 万 円	4 . 6 万 円

? 賃金規定等とは

以下のように、就業規則や労働協約において賃金額の定めがあるものです。 ※5

就業規則	例：第〇条（賃金） 契約社員およびパートタイマーの賃金を〇〇のとおり定める・・・
賃金規定	例：第〇条（賃金）賃金は、基本給、時間外手当、通勤手当とする。 第〇条（基本給）基本給は、時給によって定める。なお、その金額は本人の能力および経験等に応じ、〇級：〇〇円、〇級：〇〇円とする
賃金一覧表	例：【等級別】1級：〇〇〇円、2級：〇〇〇円、3級：〇〇〇円 【個人別】〇〇さん：〇〇〇円、××さん：××円、△△さん：△△円（匿名でも可）

※5 既存の賃金規定等の改定ではなく、新たに作成した場合でもその内容が、対象労働者の過去3か月の賃金実態と比較して3%以上増額していることが確認できれば助成対象になります。

増額改定から申請までの流れ（賃金一覧表を新たに作成した場合）

有期雇用労働者等の基本給を時給、日給または月給に換算

賃金一覧表（時給換算の場合）

金額の順に一覧表を作成

すべて※6の等級の金額を3%以上となるように改定し、実際に、改訂後の基本給で給与を支給

6ヶ月分の賃金を支給した日の翌日から2ヶ月間、支給申請ができます

※6 既存の賃金規定等を改定する場合、対象労働者が位置づけられていない等級も含め、全て増額改定している必要があります。

等級	改定前時給	改定後時給
1	1,110円	1,150円
2	1,130円	1,170円
...	...	...
9	1,200円	1,240円
10	1,290円	1,330円

3%以上UP！

同一労働同一賃金に向けた取り組み

正社員とパート・契約社員・派遣労働者の間の不合理な待遇差は禁止されています（同一労働同一賃金）ので、賃金引き上げの際は、同一労働同一賃金にもご留意ください。

💡 : 中小企業以外も申請可能なので賃上げする企業は活用検討を！

キャリアアップ助成金【短時間労働者労働時間延長支援コース】 令和7年7月1日 新設

【💡:ポイント】

年収の壁対策の取り組みを行うことで、事業主の皆さまにおいては、人手不足の解消に！
労働者にとっては、「年収の壁」を意識せず働くことができ、社会保険に加入することで、処遇改善につながる！

【助成額】

労働者を新たに社会保険に加入させるとともに、収入増加の取り組みを行った事業主に助成します。

要件		1人当たり助成額		
週所定労働時間の延長	賃金の増額	小規模企業	中小企業	大企業
5時間以上	—	50万円	40万円	30万円
4時間以上5時間未満	5%以上			
3時間以上4時間未満	10%以上			
2時間以上3時間未満	15%以上			

複数年かけて週所定労働時間の延長等に取り組み、社会保険に加入する場合も対象

※小規模企業とは、常時雇用する労働者の数が30人以下である事業主を指します。

要件		1人当たり助成額		
週所定労働時間の延長	賃金の増額	小規模企業	中小企業	大企業
労働時間を更に2時間以上延長	—	25万円	20万円	15万円
—	基本給を更に5%以上増加または昇給、賞与もしくは退職金制度の適用			

社会保険加入時点の取り組み内容（1年目）と2年目の取り組み実施後（2年目）で比較

注意点

対象となる労働者は、社会保険の加入日の6か月前の日以前から継続して雇用され、社会保険の加入要件を満たさない条件で就業していた者になります。

手続き

- 助成金を受けるには、事前※に**キャリアアップ計画書**を都道府県労働局へ提出してください。
※本コースの場合、社会保険加入日の前日まで（令和7年10月1日加入の場合、同年9月30日まで）
- 取り組みを6か月間継続した後、2か月以内に支給申請してください。

ただし、現行の「社会保険適用時処遇改善コース」の計画届を提出している場合は、本コースの計画届・変更届の提出は必要ありません。

【概要】

・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を支援

- ・女性の活躍や男性の育休取得を推進したい
- ・従業員の定着や働きやすい職場環境づくりに力を入れたい。
- ・育児や介護などの理由で優秀な人材が離職するのを防ぎたい。
- ・法定を上回るような独自の支援制度を導入したい。

💡 : 従業員のライフ・イベントに寄り添った対応が可能となる。



- | | | |
|---------------|-----|--------------------------|
| 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 |

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



【Q】:外国人を雇用したら80万円助成金をもらえる？

【A】雇用しただけで支給される助成金は、現時点では**無い**！

噂の出どころ？

【人材確保等支援助成金(外国人労働者就労環境整備助成コース)】⇒上限80万円

・外国人労働者は、日本の労働法制や雇用慣行などに関する知識の不足や言語の違いなどから、労働条件・解雇などに関するトラブルが生じやすい傾向がある。
外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行い、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主に対して、その経費の一部を助成するものです。

・退職時給金！？
・助成金で研修の負担0円！？



【取組】

必須メニュー	雇用労務責任者の選任	雇用労務責任者を事業所ごとに選任し、雇用する外国人労働者に周知するとともに、1回以上の面談を行う。
	就業規則等の多言語化	就業規則、労働協約、労働条件通知書、雇用契約書のいずれかを多言語化し、計画期間中に、雇用する外国人労働者に周知する。
選択メニュー	①苦情・相談体制の整備	外国人労働者の苦情または相談に応じるための体制を新たに定め、外国人労働者の母国語または当該外国人労働者が使用するその他の言語により苦情・相談に応じる。
	②一時帰国のための休暇制度の整備	外国人労働者が一時帰国を希望した場合に必要な有給休暇を取得できる制度を新たに定め、1年間に1回以上の連続した5日以上の有給休暇を取得させる。
	③社内マニュアル・標識類等の多言語化	社内マニュアルや標識類等を新たに多言語化し、計画期間中に、外国人労働者に周知する。

【認められる経費】

通訳費、翻訳機器導入費（雇用労務責任者と外国人労働者の面談に必要な翻訳機の導入に限る）
翻訳料、委託料（外国人労働者の就労環境整備措置に要するもの）、
社内標識類の設置・改修費（多言語の標識類に限る） 等

💡：外国人を雇用する経費(給与等)は含まれていない！！

無料

“働く”に関するお悩みや助成金等の 「相談窓口」

【国 / 厚生労働省】

沖縄働き方改革推進支援センター

沖縄働き方改革推進支援センター

働き方改革に関する様々な課題に対応するワンストップ相談窓口として、
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。

来所相談・電話相談 	メール相談 	企業への 訪問相談サービス 	セミナー開催 
--	--	---	--

住所	〒900-0012 那覇市泊2-1-18 T&C泊ビル5F-B号室
開所時間	平日9:00～17:00 ※年末年始を除く。
電話番号	0120-420-780
FAX番号	098-861-0701
メールアドレス	okinawa@workstylereform.net

【厚生労働省委託事業】（委託先：全国社会保険労務士会連合会）



【沖縄県 / 商工労働部】

グッジョブ相談ステーション



予約可能 秘密厳守 相談無料 電話相談可能

グッジョブ相談ステーション



平日9時～17時（土日祝日休み）
☎098-941-2044

| ホーム | イベント情報 | ブログ | 事業目的・支援内容 | 雇用関係助成金の案内 | 雇用課題解決のヒント | 沖縄県の人材確保等支援 | アクセス |



雇用関係助成金の案内

国や県・市町村などが実施している雇用に関連した助成金・補助金などの最新情報を分かりやすく紹介しています。目的に合わせて気になる助成金を見つけてください。



あなたの会社の雇用課題は？

中小企業が直面しやすい雇用課題に対して、具体的な支援制度や相談先をわかりやすくまとめました。まずはご自身の課題をチェック！



沖縄県の人材確保等支援

沖縄県などで実施している人手不足や人材確保などの支援について紹介します。



雇用関係助成金の解説 動画など

雇用関係助成金についてテーマごとに各助成金のポイントを説明します。



訪問相談

事業主や企業等へ専門家を派遣し、雇用に関するお悩みに適切なアドバイスをします。



なんでもFAQ

相談できる内容や助成金と融資の違いなどこれまでに寄せられた質問をQ&A形式にまとめています。



メルマガ登録

様々な雇用に関する情報や雇用関係セミナー、巡回相談等の情報を定期的にお届けします。

支援機関の役割分担と連携

行政機関

沖縄労働局各部署

労働基準（労働条件・安全衛生等）、職業安定（雇用対策・需給調整等）、雇用環境・均等（ハラスメント相談等）

💡：労働関係法令に基づく行政機関

ハローワーク那覇 等 県内各ハローワーク

求人・求職の職業紹介、雇用保険手続き、各種助成金の相談・申請、雇用管理に関する相談等

💡：地域に密着した公共職業安定所

沖縄働き方改革推進支援センター

専門的な労務・法令対応、36協定・就業規則の整備、各種助成金等

💡 社労士、16名所属！

直接派遣対応に注力（R7年度 400件以上）

専門家による支援機関

沖縄県よろず支援拠点

売上拡大に向けた戦略立案、ビジネスモデルの再構築、補助金、多角的な経営相談への対応等

💡：「よろず」の相談に対応！

グッジョブ相談ステーション

助成金、労務管理、人材定着、採用等、創業

💡：社労士＋行政書士＋公認会計士＋コンサルタント

沖縄県医療勤務環境改善支援センター

- ◇労働関係法令等の情報提供
- ◇勤務環境改善の取り組みに関する相談対応
- ◇医療機関における研修会、勉強会への講師派遣
- ◇勤務環境改善に関する助成制度のご案内…等

💡：医療業の働き方についての社労士による専門支援機関





まずは入り口へ

「どこに相談すればいいか」と迷う必要はありません。商工会の皆様が受けた相談を、まずは我々3機関のいずれかへお繋ぎください

。



責任あるバトンリレー

各機関は裏側で緊密に連携しています。相談内容に応じて、最適な専門家がいる窓口へ責任を持ってトスアップします。



一丸となつての支援

「攻め」も「守り」も、よろず、グッジョブ、働き方センター。3者が協力して、沖縄の事業者の課題をワンストップで解決します。

**「とにかく相談してください！
沖縄の事業者を迷子にさせません」**