

令和 8 年度

建設業働き方改革に関する労働時間等説明会

建設業事業主向け支援 助成金・相談支援 活用ガイド

雇用の安定・人材確保・生産性向上・雇用環境の整備で、持続可能性ある発展を！

沖縄働き方改革推進支援センター

労働条件・生産性向上のための助成金

I：業務改善助成金

事業場内最低賃金を引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行う中小企業事業主に経費の一部を助成

助成率	設備投資等に要した経費の 3 / 4 ~ 4 / 5
上限額	引き上げる賃金額・労働者数に応じて30万円～600万円

II：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〉）

建設業限定

時間外労働の上限規制対象の建設業等が、労働時間削減・週休2日制推進等の環境整備（コンサル・労務管理機器導入等）を行った場合に助成

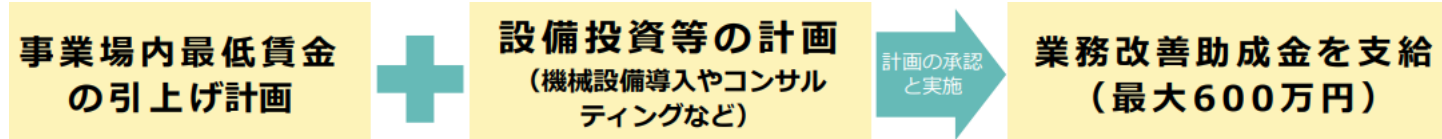
助成率	3 / 4（常時使用労働者30人以下かつ機器等導入経費30万円超の場合は 4 / 5）
上限額	成果目標の達成状況に応じ最大550万円（一定要件で最大720万円まで加算）
令和8年度 申請期限	交付申請：令和8年11月30日／事業実施：令和9年1月31日まで／支給申請：事業終了後30日以内 または 令和9年2月5日のいずれか早い日
相談窓口	働き方改革推進支援センター または 沖縄労働局 雇用環境・均等部（室）

活用例：測量杭打ち機＋重機用センサーユニット導入、土木工事積算システム導入 等

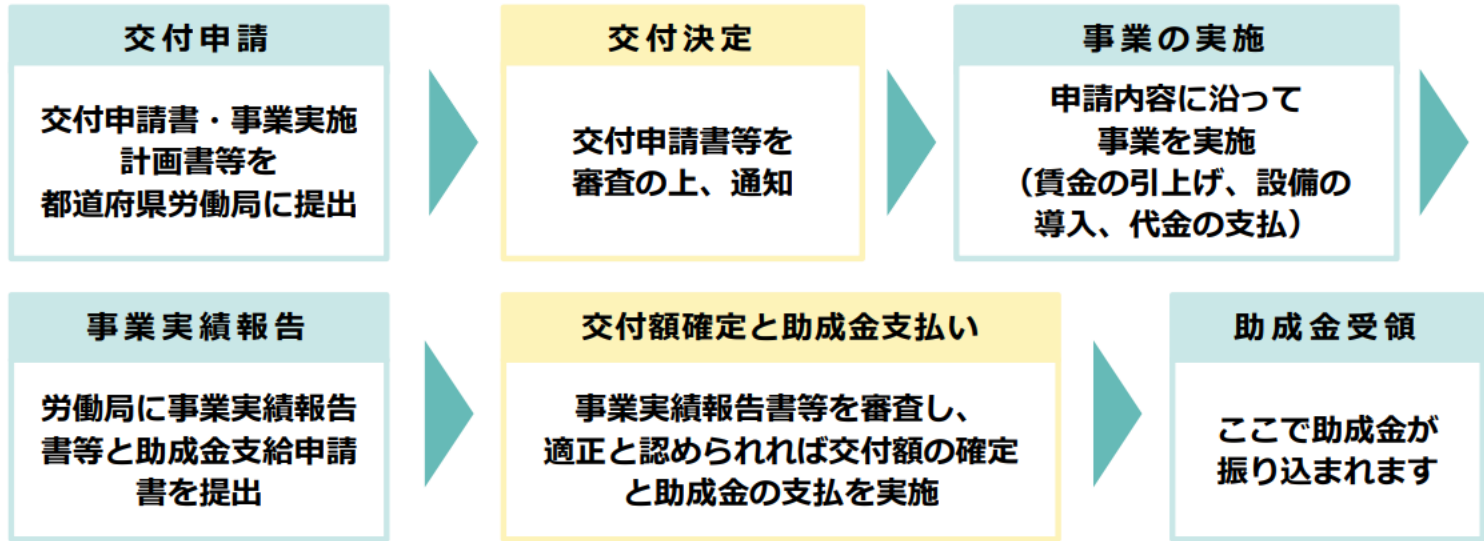
業務改善助成金 ～賃上げと設備投資をセットで！～

【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

□: 「賃金を引き上げた」と認められる対象者は厳格になった。

※ 雇入れ後6ヶ月以上経過した雇用保険加入者

【具体的な助成額】

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

💡 現時点で給与が高すぎる場合、
“業務の棚卸・切り分け”を行い、比較的簡単な業務を担当してもらわれる人を雇用する戦略もありえる。

事業実施計画書（様式第1号別紙2） 2 / 3

① 事業場内最低賃金
規定を定めた就業規則等（2）

② 事業実施計画

③ 実施予定時期

④ 費用見込額

⑤ 生産性向上、労働効率の増進に資するものであることが分かるよう、数値等により具体的に記入してください。

⑥ 各事業（各品目）ごとに記入される費用額を記入してください。

⑦ 生産性向上等に資する設備投資等」及び「（該当する場合）関連する経費」ごとの合計額を記入してください。

別紙1「国庫補助金所管額調書」（5ページ参照）の「A 総事業費」と一致します。

申請のお役立ちツール

申請マニュアル

- PDF [申請マニュアル \[820KB\]](#) ←令和8年7月7日に更新しました。
- PDF [申請書等の記入例 \[3.2MB\]](#) ←令和8年7月7日に更新しました。

最重要ポイント！

【事業実施計画】

- ①課題/問題点
 - ②解決方法/事業改善計画
 - ③効果
- を具体的に記載する必要がある。

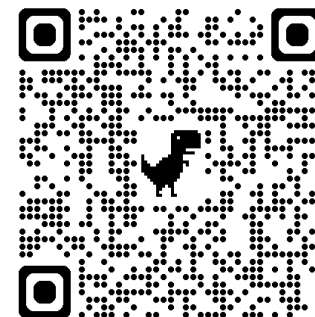
業務改善助成金コールセンター

業務改善助成金コールセンターを開設しております。ご不明点等ございましたら、お気軽に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

詳しくは「業務改善助成金」で検索



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！

・労働時間削減
・有給休暇付与
・勤務間インターバルの導入

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。

**活用のポイント**

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

Q: 事業用車(ハイエース)を購入をしたいが、今年度の助成金がありますか？

↓

- ・貨物自動車等
- ・特殊用途自動車等は対象とできるが、
- ・乗用自動車等はNG

Cf:ハイエースの3ナンバーはNG

💡 : 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！

業種別課題対応コース/建設業

【対象事業主】

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であること。

2. 年5日の年次有給休暇の取得に向けて、年休管理簿や就業規則等を整備していること。
など

i コース概要と基本条件

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

少なくとも1つ以上の「**成果目標**」達成が必要。

目標達成状況に合わせて、25万円～550万円を支給。

さらに「賃上げ加算」が別途上乘せ可能。

都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）に「交付申請書」を提出

申請期限：令和8年11月30日(月)

交付決定後、提出した計画に沿って改善事業を実施

事業実施：
令和9年1月31日(日)まで

雇用環境・均等部（室）に支給申請

申請期限：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9年2月5日(金) のいずれか早い日

（注意）本助成金は国の予算額に制約されるため、11月30日以前に、予告なく受付を締め切る場合があります。

◎ 選択可能な6つの**成果目標** ※少なくとも1つを実施

- ① 月60時間を超える36協定の時間外・休日労働時間数の削減
- ② 所定外労働時間の削減
- ③ 年次有給休暇の計画的付与制度の新規導入
- ④ 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 9時間以上の勤務間インターバルの導入
- ⑥ 4週における所定休日を1日以上増加

① 36協定の設定時間の削減

月60時間を超える時間外労働等の設定上限時間を、60時間以下または80時間以下へ縮減。

③ 年休計画的付与の新規導入

年次有給休暇の「計画的付与制度」を社内で新たに導入し、就業規則に明文規定化。

④ 時間単位有給＋特別休暇の新規導入

「時間単位有給制度」と、病気休暇、不妊治療休暇などの「特別休暇制度」を新たに整備。

上限額や加算制度による助成額の上乗せ



加算制度による強力な助成

助成上限額と助成額

上記「成果目標」の達成状況に応じて、上記「改善事業」の実施に要した経費の一部を助成します。

上限額	選択した上記「成果目標」に設定された、右記①から⑥までの助成上限額に、右記の加算制度における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 (※2) を乗じた額のいずれか低い金額を助成します。

(※2) 常時使用する労働者数が30人以下かつ、「改善事業」の⑥・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。

成果目標①の上限額

		事業実施後の設定時間数	
		月60時間以下	月60時間を超え月80時間以下
事業実施前の設定時間数	月60時間を超え月80時間以下	200万円	—
	月80時間超	250万円	150万円

成果目標②の上限額 (※3)

削減した労働者 1 人あたりの所定外労働時間数	助成上限額
5時間以上10時間未満	50万円
10時間以上	100万円

(※3) 成果目標①及び②は同時に選択できない。

成果目標③、④の上限額：各25万円

成果目標⑤の上限額

休憩時間数(※4)	1 企業当たりの上限額 (※5)
9 時間以上11 時間未満	120 万円
11 時間以上	150 万円

(※4) 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憩時間数のうち、最も短いものを指します。
(※5) 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、上表の1/2が上限額となります。

成果目標⑥の上限額：25～100万円

引上げ率と加算額 (1人あたり)

指定した賃上げ対象労働者の賃金を引き上げたり、割増賃金率の引き上げで、基本助成金額に加えて大幅な上乗せ加算が適用されます。

成果目標「賃金の引上げ」の上限額の加算 (※6)

(常時使用する労働者が30人を超える場合)

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)

(※6) 常時使用する労働者数が10人以上30人以下の場合は、達成した成果目標の助成上限額に、上表の5%及び7%以上の引上げについて2倍の上限額が加算されます。
また、常時使用する労働者数が10人未満の場合は、上表の5%及び7%以上の引上げについて2.5倍の上限額が加算されます。



割増賃金率の引き上げ

成果目標「割増賃金率の引上げ」の上限額の加算

割増賃金率引上げ加算の成果目標達成に係る要件	加算額
月60時間以内の時間外労働に係る所定割増賃金率を5%以上引き上げること。	25万円
月45時間を超えて月60時間以内の時間外労働時間に係る所定割増賃金率を5割以上とし、かつ、交付申請後から事業実施予定期間の終期までの期間において、いずれか1か月における時間外労働の時間数を、交付申請日の属する月を基準として、労働者1人あたり10時間以上削減すること。	75万円

※賃上げ対象人数や事業規模によって上乗せ上限額が変動します。

交付申請から助成金受領までのフロー

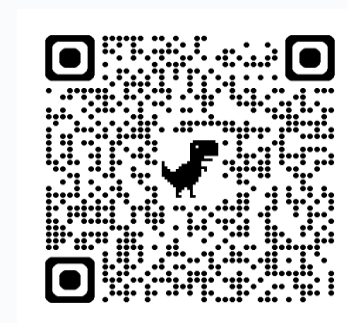
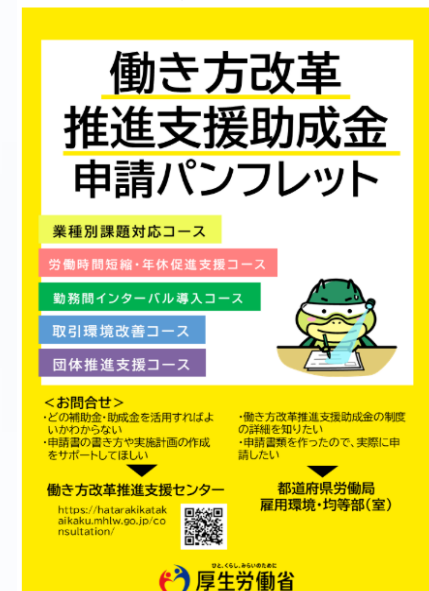


必読！「申請マニュアル」

⚠️【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👉



Ⅲ 建設労働者認定訓練コース

建設関連の認定職業訓練・指導員訓練を実施／受講させる中小建設事業主に助成

経費助成 都道府県補助金の対象経費の1／6

賃金助成 受講日数×3,800円
〈賃金要件充足で加算〉

対象 中小建設事業主

賃金助成 3,800円/日

Ⅳ 建設労働者技能実習コース

特別教育・技能講習・登録基幹技能者講習など、作業に直接関連する実習を受講させた建設事業主・団体に助成

経費助成 20人以下：対象費用の3／4
21人以上：7／10（35歳未満）または9／20

**賃金助成
（最長20日）** 20人以下：日額9,500円
21人以上：日額8,550円
（CCUS登録者は加算あり）

対象例：特別教育・安全衛生教育・技能講習・登録基幹技能者講習・技能検定事前講習・技能継承指導者養成講習

詳しくは👉



BIM/CIM、ICT施工、ドローン測量、DX推進など、新分野に必要な知識・技能を習得させる訓練（10時間以上のOFF-JT）に助成。
建設業での活用事例が多数あります。

企業規模	経費助成率	賃金助成（1人1時間）	設備投資加算
中小企業	75%	1,000円	50%
大企業	60%	500円	—

経費助成限度額（1人あたり）：10～100h未満30万円／100～200h未満40万円／200h以上50万円（中小企業）

活用事例（沖縄県内でも応用可能）

1

測量用ドローン導入

ドローン測量訓練でDX化・業務効率化

2

施工BIM/CIM研修

3次元モデル活用で設計提案を高度化

3

ドローン技能講習

工程管理の効率化、公共工事の加点对策

4

建設事務DX講座

書類作成のDX化で長時間労働を是正

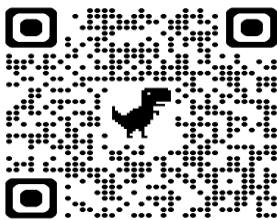


建設業限定：人材確保等支援助成金

建設業限定

一般コース
もあります

詳しくは



Ⅲ 建設キャリアアップシステム（CCUS）等活用促進コース

雇用する全ての技能者についてCCUSの技能者登録（詳細型登録）を行い、能力評価でレベルが上がった技能者の賃金を5%以上増加させた中小建設事業主に助成します。

項目	内容
対象事業主	中小建設事業主
主な要件	①全技能者のCCUS詳細型登録 ②レベルが上がった技能者の賃金を5%以上増額（改定前後12か月間の賃金総額比較）
支給額	対象技能者1人あたり16万円（1事業年度あたり上限160万円）

手続きの流れ



建設業限定：人材確保等支援助成金

建設業限定

Ⅳ 若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース（建設分野）

現場見学会・体験実習・雇用管理研修など、若年者・女性の入職や定着を図る取組を行った建設事業主・団体に助成します。
新規採用者の6か月定着で上乗せ助成もあります。

項目	内容
対象事業	現場見学会・体験学習・インターンシップ／新規入職者研修／安全衛生／表彰制度／雇用管理研修 等
経費助成額	中小建設事業主：対象経費の60％／中小以外：45％（研修受講は1人1日9,500円加算）
定着助成（上乗せ）	入職者が6か月定着した場合、1人あたり42万円（1事業年度・事業主あたり3名／126万円上限）

申請の流れ ① 計画届提出（実施の原則2か月前まで）→ ② 事業実施 → ③ 支給申請書提出（事業終了月に応じた期限内）



建設業限定：トライアル雇用助成金

建設業限定

Ⅳ 若年・女性建設労働者トライアルコース

35歳未満の若年者または女性を、建設工事現場での現場作業または施工管理に従事する者として一定期間試行雇用し、一般／障害者トライアルコースの支給決定を受けた中小建設事業主に助成金を上乗せ支給します。

項目	内容
対象事業主	トライアル雇用を行う中小建設事業主
支給要件	①開始時点で35歳未満または女性 ②現場作業・施工管理に主として従事
支給額	対象労働者1人につき月額最大4万円（最長3か月間）
注意点	一般／障害者トライアルコースの支給決定が前提。設計・測量・経理・営業等は対象外

建設業も対象となる一般の雇用関係助成金

全業種対象の主な助成金早見表（建設業も利用できます）

目的	助成金名（コース）	概要（助成額の目安）
雇用維持	雇用調整助成金	休業・教育訓練・出向による雇用維持。休業手当等の2／3〔中小以外1／2〕
在籍型出向	産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）	出向復帰後の賃金5％以上上昇で助成。賃金の2／3〔中小以外1／2〕
高年齢者等雇入れ	特定求職者雇用開発助成金	高年齢者・障害者等の雇入れに1人50万～240万円
試行雇用	トライアル雇用助成金（一般・障害者）	月額最大4万円（最長3か月、精神障害者は最長6か月）
雇用環境整備	人材確保等支援助成金（雇用管理制度コース）	制度導入で最大80万円、機器導入で経費の1／2等
65歳超雇用	65歳超雇用推進助成金	定年引上げ・継続雇用制度導入等で15万～240万円
正社員転換	キャリアアップ助成金（正社員化コース等）	有期→正規転換で1人40万～80万円〔中小〕
両立支援	両立支援等助成金（各コース）	育休取得・介護離職防止等の取組で20万～60万円程度

※助成金の財源は事業主拠出の雇用保険二事業です。金額は要件・企業規模により変動します。

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。

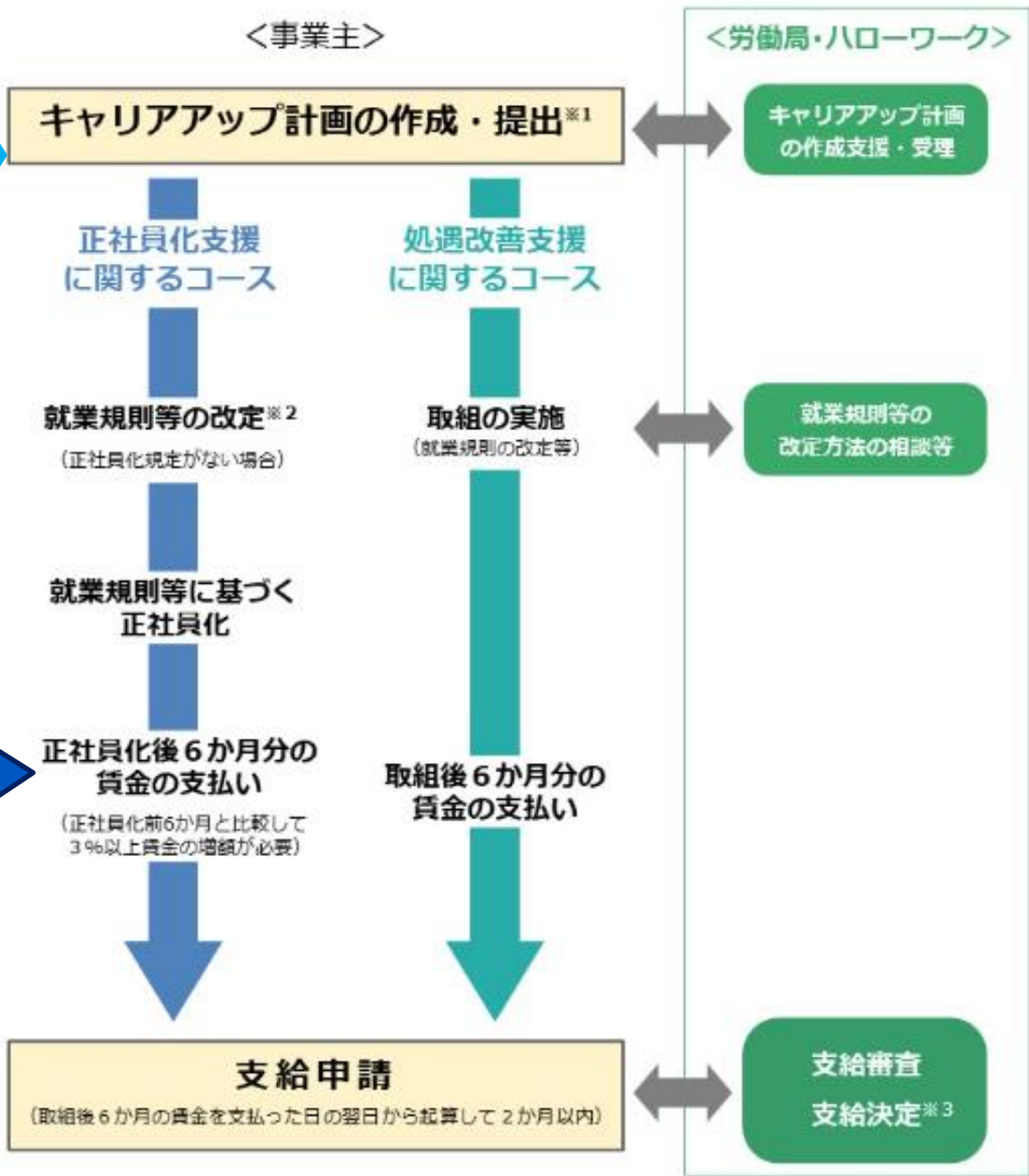
💡: 自社における“正社員”とはを決定し、就業規則上で定義を明確にする必要がある。

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」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%以上の賃金上昇



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！

パートタイム・有期雇用労働者に関する ルールが変わります (令和8年10月1日施行)

パートタイム・有期雇用労働者の待遇改善を進めるため、
「同一労働同一賃金」に関する施行規則と告示が改正されました。



確認
を
お願い
します。

- ① 雇入れ時の労働条件明示事項が追加されます！ 【パート・有期法施行規則】
- ② 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！ 【告示】
- ③ 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります！ 【告示(雇用管理指針)】

1 雇入れ時の労働条件明示事項が追加されます！【パート・有期法施行規則】

パートタイム・有期雇用労働者を雇入れた時の労働条件明示事項として、現行の明示事項に加え、新たに「待遇の相違の内容・理由等に関する説明を求めることができる」旨の明示が必要となります(違反した者は10万円以下の過料に処されます)。

- | | |
|---|---|
| ☐ 昇給の有無
☐ 退職手当の有無
☐ 賞与の有無
☐ 相談窓口
☐ 待遇の相違等に関する説明を求めることができる旨 | <div>現行の
明示事項</div> <div>新たな
明示事項</div> |
|---|---|

改正後の
モデル労働条件
通知書はこちら



[https://www.mhlw.go.jp/
content/
11650000/000815925.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/11650000/000815925.pdf)

2 「同一労働同一賃金ガイドライン」が改正されます！

【告示】

パートタイム・有期雇用労働法では、同一企業内の正社員とパートタイム・有期雇用労働者との間で、待遇(基本給や各種手当、福利厚生など)について不合理な差を設けることを禁止しています(いわゆる「同一労働同一賃金」)。

「同一労働同一賃金ガイドライン」は、どのような待遇差が不合理なのかについて、考え方や具体例などを示したものです。

今般、ガイドラインに新たに追加された内容は、裏面のとおりです。

改正後の
ガイドラインについて
詳しくはこちら



〈新たに追加された内容〉

- | | | |
|--------------|----------------|---------------|
| ・賞与(記載の充実) | ・家族手当(新規追加) | ・病気休職(記載の充実) |
| ・退職手当(新規追加) | ・住宅手当(新規追加) | ・夏季冬季休暇(新規追加) |
| ・無事故手当(新規追加) | ・福利厚生施設(記載の充実) | ・褒賞(新規追加) |



PICK UP!

自社の状況が
ガイドライン等の
内容に沿ったもの
になっているか確認
してみましょう。

〈賞与・退職手当〉

- 賞与・退職手当の目的には、労務の対価の後払い、功労報償等の様々な目的が含まれます。
- これらの目的が妥当するにもかかわらず、パートタイム・有期雇用労働者に対し、正社員との間の職務の内容等の違いに応じた均衡のとれた内容を支給しない場合、不合理と認められる可能性があります。

〈住宅手当〉

- 住宅手当が「転居を伴う配置の変更の有無に応じて支給されるもの」である場合、正社員と同一の転居を伴う配置の変更があるパートタイム・有期雇用労働者には、正社員と同一の住宅手当を支給しなければなりません。

〈夏季冬季休暇〉

- パートタイム・有期雇用労働者にも、正社員と同一の夏季冬季休暇を付与しなければなりません。

3 雇用管理の改善等に関する措置の内容が変わります！ 【告示(雇用管理指針)】

パートタイム・有期雇用労働法では、正社員とパート・有期雇用労働者との間で待遇差がある場合、事業主は、パートタイム・有期雇用労働者から求めがあれば、①待遇差の内容や理由、②法第6条から第13条までの措置を講じるに当たって考慮した事項を説明しなければなりません。説明に当たっては、次の点に留意しましょう。



- 「資料を活用し、口頭により説明する方法」または「説明すべき事項を全て記載した分かりやすい内容の資料を交付する等の方法」のいずれかにより説明しましょう。
- 「資料を活用し、口頭により説明する方法」による場合には、説明に活用した資料等を交付することが望ましいです。
- 資料を交付することが困難な場合であっても、事後に求めがあったときは当該資料を閲覧させる等の工夫をするよう努めましょう。

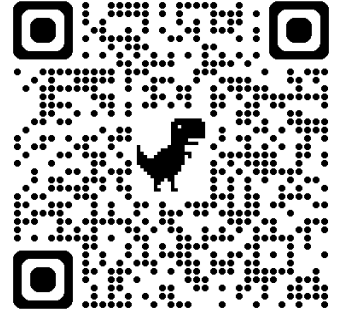


その他の改正内容や上記の内容の詳細については同一労働同一賃金特集ページへ



就業規則、36協定、労働条件通知書（雇用契約書）ハラスメント対応等の労務管理、
助成金申請、有給休暇、時間外労働、同一労働同一賃金等

「働く」ことに関するご相談は 沖縄働き方改革推進支援センターまで！



皆さまの「働き方改革」を全力でバックアップいたします。

沖縄働き方改革推進支援センター
公式キャラクター
『かいかくいな』ちゃん



ご相談
お待ちしております♪

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



詳細は[こちら](#)

セミナー開催



詳細は[こちら](#)

【参考】
助成金に関するご案内
/厚生労働省HP



沖縄働き方改革推進支援センターからの簡単なアンケートにご協力ください！