

業務改善助成金とは？

その他、雇用・人材育成等に関する 助成金も紹介

※記事内容は、記事更新日時点の情報です。最新の情報は、必ず公式 HP をご確認ください。

中小企業や小規模事業者にとって、人材の確保や生産性向上は大きな課題です。こうした取り組みを支援する制度のひとつに、業務改善助成金があります。

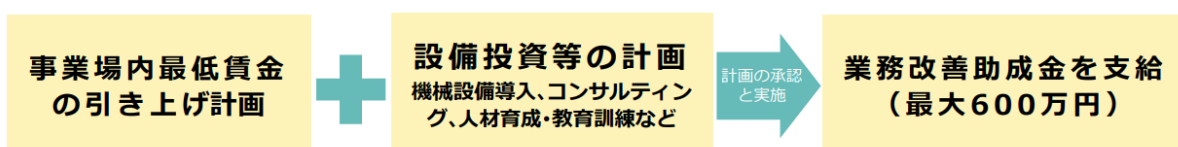
業務改善助成金は、事業場内の最低賃金引き上げとあわせて、生産性向上のための設備投資などを行う事業者を支援する制度で、賃上げと経営改善の両立を後押しします。

この記事では、業務改善助成金の概要について解説するとともに、雇用・人材育成に関するその他の助成金についても紹介します。

業務改善助成金とは

参照：[厚生労働省 業務改善助成金](#)

業務改善助成金は、事業場内で最も低い賃金を 30 円以上引き上げ、そのうえで生産性向上につながる設備投資などを行った場合に、費用の一部を国が支援する制度です。



出典：[厚生労働省 令和7年度業務改善助成金のご案内](#)

掲載ページ：[厚生労働省 業務改善助成金](#)

本助成金の特徴は、「賃上げ」と「職場環境改善」をセットで推進する点にあります。

申請時には、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提出し、交付決定後に計画通り事業を実施します。

事業者がその結果を報告することで、国が最大 600 万円まで支給する仕組みです。

参考) 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賃金を対象として引き上げる必要があります。

なお、事業場内最低賃金の算定は、地域別最低賃金と同様に、[最低賃金法](#)第 4 条および[最低賃金法施行規則](#)第 1 条または第 2 条の規定に基づいて行います。

参考) 地域別最低賃金とは

地域別最低賃金は、国が例年 10 月頃に改定する都道府県単位の最低賃金額を指します。都道府県ごとの地域別最低賃金額は、次のページから確認できます。

[厚生労働省 地域別最低賃金の全国一覧](#)

なお、令和 7 年 10 月の改定目安については、こちらのページからご確認いただけます。

[厚生労働省 令和 7 年度地域別最低賃金額改定の目安について](#)

助成対象事業者

業務改善助成金の対象となる事業者は、次のとおりです。

- 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

ここで言う中小企業とは、次の「A」または「B」の要件を満たす事業者を指します。

業種		A 資本金または出資額	B 常時使用する労働者
小売業	小売業、飲食店など	5000万円以下	50人以下
サービス業	物品賃貸業、宿泊業、医療、福祉、複合サービス事業など	5000万円以下	100人以下
卸売業	卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	農業、林業、漁業、建設業、製造業、運輸業、金融業など	3億円以下	300人以下

出典：[厚生労働省 業務改善助成金](#)

「B」の常時使用する労働者とは、[中小企業基本法](#)における「中小企業者」の「常時使用する従業員」に準ずることとしています。

同法の「常時使用する従業員」は、[労働基準法第 20 条](#)で定める「解雇の予告を必要とする者」となっており、[労働基準法第 21 条](#)に該当しない者が「常時使用する労働者」に該当します。

なお、申請の単位は、指定の要件を満たす場合、労働者がいる事業場ごとの申請となります。

また、以下のいずれかに該当する場合は、労働保険への加入（または労働保険料の納入）が必須となります。

事業場の所在地を管轄する労働局の労働保険主務課室（労働保険適用・事務組合課、労働保険徴収課（室））に連絡のうえ、加入手続（または納入手続）をお済ませください。

- 労働者を 1 人でも雇っている場合
- 労働保険を滞納中の場合

未加入（または滞納中）の場合は、本助成金の受給はできませんのでご注意ください。

特例事業者について

業務改善助成金において、以下の要件を満たす場合、「特例事業者」として助成上限額・助成率・助成対象経費の特例的な拡充を受けることができます。

①賃金要件	申請する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外的要因で、申請前 3 か月のうち任意の 1 か月の利益率が前年同月より 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。

助成対象経費

助成対象経費は、生産性向上に資する設備投資等にかかる費用です。生産性向上には、例えば事業場の売り上げの増加や収益改善も含まれます。

既存の機器設備等の老朽化または破損に伴う同等性能の機器設備等の導入は、原則、助成対象外です。

ただし、老朽化または破損を機に、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、それにより、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。

助成対象経費の具体例は、次のとおりです。

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

機器・設備の導入については、例えばプリント生地工場で布地印刷用の高機能プリンターを導入する場合、その稼働に必要なパソコンのスペックやハードディスク容量なども、プリンター稼働に不可欠な要件として助成対象となる場合があります。

一方で、単なるパソコンの買い替えや汎用的なタブレット端末などは、原則として助成対象外です。

また、リース・ローン契約、ライセンス契約、保守契約などの経費については、助成対象となるのは助成実施年度に支払われた分のみです。

なお、複数年分をまとめて助成実施年度に支払った場合は、その年度を含め最大 3 年分まで助成対象となります。

さらに、特例事業者のうち「②物価高騰等要件」に該当する場合は、次の経費も助成対象に含まれます。

- 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
- 貨物自動車
- パソコン・スマートフォン・タブレット等の端末や周辺機器の新規導入

助成率・助成上限額

助成率は、次のとおりです。

事業場内最低賃金	助成率
1,000 円未満	4/5
1,000 円以上	3/4

また、助成上限額は、下図のとおり引き上げる最低賃金額と労働者の人数によって変わります。

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

出典：厚生労働省 [令和7年度業務改善助成金のご案内](#)

掲載ページ：厚生労働省 [業務改善助成金](#)

※赤枠で囲っている「10人以上」の上限額区分は、＜特例事業者＞が対象です。

また、「引き上げる労働者数」とは、事業場内で最も低い賃金を受けている労働者や、その賃金引き上げによって影響を受ける労働者を指します。具体的には次の2つです。

・事業場内最低賃金である労働者

→ その事業場で最も低い時間給で働いている人。

・賃金を引き上げた結果、追い抜かれる労働者

→ 例えば、最低賃金が 1,000 円の人の賃金を 1,030 円に引き上げると、もともと 1,020 円で働いていた人が「追い抜かれる」形になります。この 1,020 円の人も対象として算入できます。

つまり、単に最低賃金の人だけでなく、引き上げの影響を受けて相対的に賃金が低くなってしまいう人も含めてカウントできるという仕組みです。

「引き上げる労働者数」への算入可否は、下図をご参照ください。

＜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＞

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。

出典：[厚生労働省 令和7年度業務改善助成金のご案内](#)

掲載ページ：[厚生労働省 業務改善助成金](#)

見習いや研修、試用期間中等の労働者について、一定期間経過後に予定している賃金引き上げは、事業場内最低賃金の引上げには該当しませんのでご注意ください。

【その他】雇用・人材育成等に関する助成金

ここでは、雇用や人材育成に関する助成金を紹介します。

他の助成金については、助成対象が同一の設備投資にかかる費用でなければ、原則として業務改善助成金との併用が可能です。

ただし、補助の目的などが重複する場合には、併給調整の対象となることがあります。詳細については、労働局の雇用環境・均等部（室）へご相談ください。

	助成金名	制度概要
雇用関連	雇用調整助成金	事業活動の縮小を余儀なくされた事業主が、一時的な雇用調整（休業、教育訓練または出向）の実施によって、従業員の雇用を維持した場合に助成される制度です。
	早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）	再就職援助計画などの対象者を離職後 3 か月以内に期間の定めのない労働者として雇入れ、継続して雇用することが確実である事業主に対して助成する制度です。
	早期再就職支援等助成金（再就職支援コース）	事業規模の縮小等により離職を余儀なくされる労働者等に対する再就職支援を職業紹介事業者に委託したり、求職活動のための休暇の付与や再就職のための訓練を教育訓練施設等に委託して実施した事業主に、助成金が支給される制度です。
	トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）	職業経験の不足などから就職が困難な求職者等を、無期雇用契約へ移行することを前提に、トライアル雇用を行う事業主に対して助成する制度です。
人材育成関連	キャリアアップ助成金	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、処遇改善の取り組みを実施した事業主に対して助成する制度です。
	人材開発支援助成金	事業主等が雇用する労働者に対して、職務に関連した訓練の経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。
職場環境改善	両立支援等助成金	仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりのための取り組みを支援する制度です。

	エイジフレンドリー補助金	高年齢労働者の労働災害防止のための設備改善や、専門家による指導を受けるための経費の一部を補助する制度です。
--	------------------------------	---

まとめ

この記事では、業務改善助成金の概要について解説し、雇用・人材育成に関するその他の助成金についても紹介しました。

業務改善助成金は、最低賃金の引き上げとあわせて生産性向上のための取り組みを後押しする制度であり、中小企業・小規模事業者にとって賃上げと経営改善を両立させる有効な手段です。

あわせて紹介した雇用・人材育成に関する助成金も活用することで、従業員の働きやすさやスキル向上を図りながら、持続的な企業成長につなげることができます。

自社の課題や取り組みに合った制度をうまく活用し、経営改善と人材力強化を実現していきましょう。

令和 7 年 8 月 19 日 作成：株式会社 Stayway