



助成金の最新情報と活用のポイントをお届けします

助成金通信

発行:はぎの社会保険労務士法人

〒262-0032 千葉市花見川区幕張町 6-73-4

TEL 043-272-3081 FAX 043-274-3362

3

2026

パブリックコメント案から読む 令和8年度「雇用関係助成金」 改正の読みどころ

令和8年度の雇用関係助成金について、厚生労働省が雇用保険法施行規則等の一部改正案を示し、e-Gov上でパブリックコメント（意見募集）を実施しました。パブリックコメント資料は、予算案だけでは読み取りにくい「要件」「支給単位」「加算の狙い」を、概要レベルですが具体化するのが特徴です。つまり、来年度の助成金の「設計図」が先に見える資料と言えます。

今回の改正は、予算案で示された方向性と大きく矛盾するものではありません。その一方で、制度導入だけでは支給しない、例えば利用実績・賃上げ等を求めるという「厳格化」、政策重点分野へ資源を寄せる「拡充」、実績低調なメニューの「廃止・整理」が、より明確に読み取れます。本稿では、パブリックコメントの概要案で具体化された点を中心に、実務上の影響と備え方を整理します。

※以下はパブリックコメント段階の案に基づく整理です。最終決定や支給要領・Q&Aにより運用が調整される可能性があります。

1 パブリックコメント案から見えてくるもの -- 「制度導入」から「成果」へ

今回の改正案を俯瞰すると、助成金の設計思想として次の3点が際立ちます。

第一に、制度を作っただけでは足りず「利用実績」や「賃上げ」といったアウトカム（結果）を求める流れが強まっています。

制度整備で終わらず、実際に休暇が使われた、賃金を引き上げた、といった「実績が求められます」。

第二に、助成額の適正化です。特に人材開発支援助成金のeラーニング等で高額な費用申請が増えたことを踏まえ、

上限額の見直しを行うなど、不正受給を防止し、制度趣旨と費用水準の整合を図る方向です。

第三に、政策重点（労働移動、リスクリング、仕事と介護の両立、高齢者の活躍）に沿って、活用が進んでいる助成金を重点

化、十分に活用されていない助成金は整理・見直しが進められています。実務面では、年度当初から円滑に対応できるよう、制度設計と実績管理をあらかじめセットで進めていくことが重要です。





2 厳格化される助成金

(1) 両立支援等助成金：柔軟な働き方選択制度等支援コース（子の看護等休暇の有給化）

厳格化の代表例が、両立支援等助成金の「柔軟な働き方選択制度等支援コース」における、子の看護等休暇の有給化支援です。現行では、制度を有給化して導入すれば取得実績がなくても支給対象となり、制度導入のみで 30 万円、子の看護等休暇の対象年齢を中学校修了まで延長した場合に 20 万円加算、という枠組みでした。

改正案では、支給要件として「**制度導入後、実際に制度を利用した被保険者が生じたこと**」等を求める方向となり、**制度導入だけでは支給が完結しません**。さらに加算も見直され、障害のある子等を養育する対象被保険者が利用できる期間を子が 18 歳になる年度末等まで延長した場合に 20 万円加算というターゲット型の加算へ整理されます。

実務上は、就業規則の条文化に加えて、申出書式、勤怠管理、賃金台帳（有給であることの取扱い）まで含めた運用の設計が必須です。特に「**利用実績**」を証明する材料（子の看護等休暇申出書・承認・取得の実績）が整っていないと、制度はあっても申請でつまづく可能性があります。

(2) 人材開発支援助成金：eラーニング・通信制訓練の上限見直し

人材開発支援助成金では、**eラーニング及び通信制訓練の助成額上限が見直されます**。改正案の説明では、通常より高額な訓練費用の申請が増加していることを踏まえ、「**適正な訓練費用の支給**」の観点から上限額を見直すとされています。

例えば、事業展開等リスクリング支援コース（eラーニング・通信制）の上限額は、中小企業 15 万円・大企業 10 万円に見直される見込みです（コース別に上限額は異なります）。単なる減額にとどまらず、申請設計の見直しが必要になります。

具体的には、見積書・請求書の内訳（LMS 利用料、教材費、受講管理費など）を訓練費としてどこまで積み上げられるか、訓練時間・単価の妥当性をどう説明するか、修了証・試験結果など成果の証憑をどう揃えるかが重要になります。人材開発支援助成金に関する訓練経費の還流等、訓練実施事業者の不正受給が大きな問題になったことも踏まえ、適正な訓練の実施と運用が重要になります。

(3) 特定求職者雇用開発助成金：特定就職困難者コース（高年齢者要件の見直し）

特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）では、**助成対象となる高年齢者の入口要件が見直されます**。これまでは 60 歳以上であれば幅広く対象になり得る理解が一般的でしたが、改正案では「**公共職業安定所等で担当者制の職業相談等の個別支援を受けた者**」に限定する方向が示されています。

企業実務では、採用後に要件を満たすのは難しいため、採用前（求人申込み、紹介、面接）から「**個別支援の対象者か**」を確認する必要があります。採用選考の際には、個別支援対象者である旨のハローワーク等からの連絡や個別支援対象者であることを明記する紹介状の有無等、制度対象者がどうか確認することが重要になります。



3 拡充される助成金

(1) キャリアアップ助成金：正社員化コース「情報公表加算」の新設

拡充の目玉が、キャリアアップ助成金（正社員化コース）に**新設される「有期契約労働者等の情報公表加算」**です。非正規雇用労働者の処遇改善に向け、企業の自主的な情報公表を促す観点から、加算措置が新設されます。

公表対象の例としては、正社員転換制度等の概要、直近 3 事業年度に正社員（または多様な正社員）へ転換・雇入れた有期契約労働者等の数などが挙げられています。自社ウェブサイトまたは厚生労働省サイトで公表した事業主に対し、1 事業所当たり 1 回に限り 20 万円（中小企業以外は 15 万円）が加算される見込みです。

「1 回限り」ではありますが、情報公表は採用広報や定着にも資するため、助成金の枠を超えたメリットがあります。実務では、公表項目の定義（何をどの範囲で数えるか）と、URL・更新履歴の保存がポイントになります。

(2) 両立支援等助成金：企業規模要件の拡大と介護分野のメニュー拡充

両立支援等助成金は、従来「原則中小企業限定」であった企業規模要件が見直され、**常時使用する労働者 300 人未満の企業へ対象が拡大する方向**が示されています（出生時両立支援、育休中等業務代替支援コースで明確化）。

また、介護離職防止支援コースでは「**介護休暇の有給化支援**」が**新設される予定**です。制度導入に加えて利用実績が要件となり、原則 30 万円、一事業年度において年 10 日以上付与制度であれば 50 万円の支給（1 回限り）などが示されています。介護は突発・断続の対応が多いため、育児介護休業法で無給の有給休暇は法律で規定されていますが、労働基準法上の年次有給休暇とは別枠の有給介護休暇を整備する企業ニーズは高く、今後の利用増が見込まれます。

一方で、ここでも「利用実績」が鍵になります。介護休暇申出・取得の記録、介護の対象者の要介護度が分かる資料の準備、周知資料、相談窓口の整備など、助成金申請に必要な資料を集める制度設計が必要です。

(3) 65 歳超雇用推進助成金：助成額の増額と複数回利用の解禁

高齢者施策では、65 歳超雇用推進助成金が「**金額増**」と「**使い勝手改善**」の両面で**拡充**されます。65 歳超継続雇用促進コースは、支給額が 10 万円～160 万円から 15 万円～240 万円へ引き上げられる方向が示されています。

さらに重要なのが、「**1 事業主当たり 1 回限り**」の取扱いを**廃止**し、段階的な措置（例：65 歳定年→70 歳まで継続雇用→定年廃止等）を講じる場合にも、再度助成を受けられるようにする点です。制度改定のタイミングを企業戦略に合わせて切り分けやすくなり、継続的な高齢者活躍の後押しとなります。



(4) 人材開発支援助成金：事業展開等リスティング支援に設備投資助成を創設

事業展開等リスティング支援コースに「**設備・機器導入の助成**」が**創設される予定**です。訓練修了後に事業展開等に資する機器・設備を導入し、訓練受講者全員の賃金引上げを行った場合に、購入費用の 2 分の 1 を助成する構造で、上限は「受講者 1 人当たり 15 万円×人数」または 150 万円のいずれか低い額とされています。

訓練と投資をセットで進めたい中小企業には追い風です。ただし、訓練内容と設備投資の整合が問われやすく、賃上げ要件も含め、計画段階で「なぜこの訓練とこの設備が必要か」を説明できるようにしておく必要があります。

(5) 早期再就職支援等助成金：中途採用拡大コースの見直しで「実質利用可能」に

令和 8 年度の実務インパクトが大きいのが、早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）の見直しです。改正案では、**採用人数要件・中途採用率要件を緩和しつつ、賃上げ（5%以上）を必須要件にする一方で、助成額を「1 事業所当たり定額」から「中途採用者 1 人当たり 20 万円」に変更し、1 事業所当たり上限 20 人とする設計**です。生産性等の成長要件を満たす場合の加算（1 人当たり 10 万円）も設けられ、45 歳以上を対象とする類型（B コース）は廃止される見込みです。

結果として、無期フルタイムでの中途採用を“いきなり正社員”で進めたい企業にとって、使い勝手が大きく改善します。キャリアアップ助成金（正社員化）が「転換」による支援であるのに対し、本コースは「最初から正社員採用」で支援できる点が特徴です。採用市場で即戦力を確保したい企業にとって、活用余地が広がるでしょう。

もっとも、賃上げ要件の証明（雇入れ前後の賃金比較）、中途採用率の算定、対象者定義（無期フルタイム等）の整理を誤ると不支給リスクが高くなります。採用計画段階からの数値管理が不可欠です。



4 廃止される助成金

(1) 早期再就職支援等助成金：UIJ ターンコースの廃止

廃止の代表例は、早期再就職支援等助成金（UIJ ターンコース）です。改正案では、支給要件の見直しを行ったものの利用実績が少ないことを理由に、**令和 7 年度限りで廃止する方向**が示されています。

地方創生の文脈で注目された制度ですが、対象限定や申請負担が利用の壁になりやすく制度として「使われる」形に至らなかつ

たと読み取れます。今後は、自治体の移住支援や別枠の補助制度などへ軸足が移る可能性があります。

(2) 特定求職者雇用開発助成金：成長分野等人材確保・育成コースの廃止

もう一つの廃止が、特定求職者雇用開発助成金の「成長分野等人材確保・育成コース」です。デジタル・グリーン等の成長分野への労働移動と人材育成を促す目的で創設されたものの、実績が低調であることから令和7年度限りで廃止する方向が示されています。

制度が廃止されても「成長分野への人材投資」自体は政策重点です。今後は、人材開発支援助成金（リスキリング支援）や、賃上げ・生産性向上を条件とした施策へ統合される流れとして捉えるべきでしょう。



5 年度当初に申請上の行き違いを防ぐために

最後に、パブリックコメント段階から先回りしたいポイントを整理します。

(1) 要件の「実績化」への対応

子の看護等休暇（有給）や介護休暇（有給）など、「制度導入→支給」から「導入+利用実績→支給」へ変わる類型では、証拠設計が成否を分けます。就業規則の条文化だけでなく、申出書、勤怠項目、賃金控除の扱い、周知資料までをワンパッケージで整備し、申請時に「利用実績が見える」状態を作ることが重要です。

(2) 賃上げ要件の管理

早期再就職支援等助成金 中途採用拡大コースでは賃上げ（5%以上）が必須となり、人材開発支援助成金 事業展開等リスキリング支援コースの設備投資助成でも賃金引上げが条件に入ります。雇入れ前後の賃金比較や、訓練修了後の賃金引上げのタイミングは、賃金台帳の記録と不可分です。評価・賃金規程の整備も含め、賃上げを「制度で回す」準備が求められます。

(3) 対象範囲の拡大と併給調整の確認

両立支援等助成金の対象拡大は追い風ですが、複数コース・複数助成金の併給調整は必ず論点になります。新設・見直しのコースほど細かな併給制限が置かれやすいため、年度当初は「併給可否チェックリスト」を作っておくと、取りこぼし・事故が減ります。

(4) 正社員化の選択肢が二本立てに

正社員化は、従来のキャリアアップ助成金（転換）に加え、早期再就職支援等助成金（中途採用拡大）を活用して“最初から正社員採用”で支援するルートが太くなります。企業の採用戦略（転換で育てるのか、即戦力を採るのか）に応じて制度を選び分け、要件（賃上げ、採用率、情報公表）を逆算して設計することが、令和8年度の助成金実務の活用の軸になりそうです。

※出典、参考 URL リンク

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案に対する御意見の募集について

<https://public-comment.e->

[gov.go.jp/pcm/detail?CLASSNAME=PCMMSTDETAIL&id=495250371&Mode=0](https://public-comment.e-gov.go.jp/pcm/detail?CLASSNAME=PCMMSTDETAIL&id=495250371&Mode=0)



あとがき

今回の改正案では、利用実績や賃金の引上げなど、具体的な記録がこれまで以上に求められます。

一方で、人材育成や正社員採用、高齢者の活躍を後押しする制度は広がっています。

助成金は資金面の支援であると同時に、会社の人事方針を進めるきっかけにもなります。

自社の採用や育成の計画と照らし合わせながら、上手に活用する道を探っていきたい

ところです。 萩野

