



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

5
2026

「人事・育成計画も助成対象に」3月、4月改正の実務 人材開発支援助成金 事業展開等リスクリング支援コース



人材開発支援助成金の「事業展開等リスクリング支援コース」は、新規事業の立上げやDX化、グリーン化などに伴って必要となる知識・技能の習得を支援する制度として設けられています。

人材開発支援助成金の中では解雇要件（解雇・退職勧奨等の喪失原因3等の発生があると、一定期間助成金の対象にならない要件）がないため、使いやすいコースになっています。

令和8年3月2日の改正では、このコースの使い勝手をさらに高める見直しが打ち出されました。

今回の改正は、従来の「事業展開に伴う訓練」だけでなく、企業の人事戦略と人材育成を結び付けた訓練まで助成対象を広げた点に大きな特徴があります。

【改正ポイント①】従来の助成対象訓練に加え、企業内の人事及び人材育成に関する計画に基づく訓練が新たな助成対象に

改正に関するパンフレットでは、この計画を、「生産性の向上と事業の持続的な発展を図るために、中長期的な経営戦略に基づいて今後必要となる労働者の職務、職種、人員構成、配置基準などの方針を定め、その方針に沿って教育訓練の対象者や実施方法、時期を体系的に定めたもの」としています。単に研修を実施するだけではなく、「どの職務に、いつ、誰を移していくのか」という人事計画まで伴う訓練が制度の対象に入ったといえます。

対象が広がった分、事前の作り込みも求められます。人事・人材育成計画に基づく訓練を活用する場合は、**事業展開等実施計画（様式第1-3号）を職業訓練実施計画届とあわせて提出しなければなりません。中小企業については、あらかじめ認定経営革新等支援機関（主に税理士や中小企業診断士、金融機関等が登録）の確認を受ける必要があるほか、対象労働者から訓練受講に係る承諾書を取得することも要件とされています。**さらに、訓練の対象となるのは、訓練開始日から起算して3年以内に従事する予定の職務に必要な知識・技能を習得させるものでなければならず、その職務は訓練開始日時点で従事している職務とは異なることが必要です。既存業務の延長線上の研修ではなく、配置転換や職務転換を見据えた訓練であることが重要になります。

助成額・助成率

助成内容自体は引き続き手厚く、中小企業は**経費助成率 75%、大企業は 60%、賃金助成は中小企業で1人1時間当たり1,000円、大企業で500円**です。1事業所1年度当たりの助成限度額は1億円とされ、受講者1人当たりの経費助成限度額は、10時間以上100時間未満で中小企業30万円・大企業20万円、100時間以上200時間未満で中小企業40万円・大企業25万円、200時間以上で中小企業50万円・大企業30万円とされています。

他方、eラーニング、通信制、定額制サービスによる訓練は経費助成のみであり、定額制サービスによる訓練は受講者1人1月当たり2万円が限度です。しかも、**企業内の人事及び人材育成に関する計画に基づく訓練については、定額制サービスによる訓練は助成対象外**とされていますので、この点は実務上の見落としに注意が必要です。

また、4月8日改正ではeラーニング及び通信制による訓練について、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、適正な訓練費用支給の観点から助成額が見直され、中小企業15万円・大企業10万円となりました。あわせて、グループ間企業訓練や3親等親族間での訓練での訓練経費助成も廃止されました。

【改正ポイント②】支給申請の分割

通常は訓練終了後2か月以内に支給申請を行うところ、訓練期間が6か月を超える場合には、訓練終了前であっても、訓練開始日から起算して6か月ごとに区分した訓練期間ごとに、要件を満たした部分について支給申請ができるとされています。もっとも、これは**通学制又は同時双方向型の通信訓練に限る**取扱いであり、最終的に訓練全体を通して要件を満たさなければ、それまでの支給決定が取り消される点にも注意が必要です。長期間の訓練の際にそれに要した費用が申請できる点は前進ですが、途中申請ができるからといって支給要件が緩むわけではありません。

【改正ポイント③】訓練後の人事運用まで見られる仕組みに

企業内の人事及び人材育成計画に基づく訓練では、訓練終了後、計画上「今後従事することを予定していた職務」に**全ての対象労働者を従事させる必要**があります。合理的な理由なく従事させていない場合や、その前後で賃金や手当を合理的な理由なく引き下げている場合は、不支給決定又は支給決定取消しとなります。また、訓練開始日から起算して3年を経過する日の翌日から2か月以内に、**企業内の人事及び人材育成に関する計画の実施状況報告書**を提出しなければなりません。生産性向上を名目とした人員削減や、労働者の意向を考慮しない配置、退職に追い込むような不適当な職務変更がないか、対象労働者への聴取が行われる場合もあるとされており、助成金の申請と人事運用の適正さが一体で問われる制度になっています。

【改正ポイント④】人材開発支援助成金の全コースについて訓練後の高い離職率を理由とする除外要件の撤廃

「計画届提出日前1年間に同助成金等の支給決定があり、かつ、支給対象労働者のうち訓練期間中又は訓練終了後6か月以内等に離職した者の割合が50%以上であったことが2回以上ある事業主」を除外する要件が、令和8年3月2日改正では全てのコースで削除されています。事業展開等リスティング支援コースそのものの拡充とあわせてみると、今回の見直しは、人材開発支援助成金全体をより使いやすくしつつ、他方で訓練後の配置や処遇、実施報告で実質を確認する方向に舵を切ったものと読むことができます。

【改正ポイント⑤】設備投資加算の新設

事業展開、DX化、GX化に必要な知識・技能を習得させる訓練を実施したうえで、訓練で実際に使用する機器・設備等と同種の「事業展開促進機器等」を新たに導入する場合に、通常の訓練経費助成とは別に、導入費用の50%を追加で助成する仕組みです。対象は中小企業事業主に限られ、令和8年4月8日以降に提出された職業訓練実施計画届に基づく訓練から適用されます。

この加算は機器を購入すれば直ちに使えるものではありません。事業展開等実施計画に基づいて事業展開等に取り組んでいることに加え、「設備投資加算に係る設備投資実施計画」を作成し、訓練終了後から支給申請日までに機器等を導入すること、さらに全ての対象労働者について、訓練終了後に賃金要件（5%以上増）又は資格等手当要件（資格等手当により3%以上増）を満たすことが必要とされています。したがって、令和8年度からは、単に研修を実施するだけでなく、訓練と設備導入、さらに訓練後の処遇改善までを一体で設計できるかが、活用の成否を左右するといえるでしょう。

今回の改正を実務の観点から整理

企業にとって重要なのは、単に「どの研修を受けさせるか」ではなく、**その訓練がどの事業戦略・人事戦略に結びついているか**を説明できるかどうかです。新規事業、DX、グリーン化への対応はもちろん、人事配置の再設計や品質管理部門の強化のような場面でも活用の余地は広がりました。

もっとも、助成対象の拡大は、裏を返せば、計画の具体性や訓練後の処遇まで点検されるということです。

今後は、研修メニューの選定だけでなく、配置転換の必要性、従事予定職務との関係、賃金・手当の扱い、実施状況報告まで含めて、一体で考えることが人材開発支援助成金事業展開等リスティング支援コース活用の成否を分けることになるでしょう。



あとがき

今回の改正は、人材育成の進め方そのものを見直す契機になる内容です。

これまでのように研修単体で考えるのではなく、事業戦略や人事配置と結びつけて設計することが前提となってきました。

助成金の活用を通じて、自社の人材育成と配置の考え方を整理できるかが実務上の分かれ目になります。

