



雇用関係助成金の最新動向を社労士 が解説！令和8年度 活用しやすい 5つの助成金

資料作成：社会保険労務士 深石 圭介

目次

■ 1. はじめに.....	2
■ 2. 令和8年雇用関係助成金の傾向.....	2
■ 3. 令和8年度おススメの助成金.....	4
■ 4. おわりに.....	9

雇用関係助成金の最新動向を社労士 が解説！令和8年度 活用しやすい 5つの助成金

■ 1. はじめに

令和8年度の雇用関係助成金の特徴は、一言でいえば、厚生労働省の「労働市場改革分科会」の方向性が色濃く反映されている点にあります。

「労働市場改革分科会」は、日本成長戦略会議における労働市場改革の議論を具体化するため、同会議のもとに設けられたものです。今後の成長に向けて、どのような労働市場を目指すのか、その道筋がここで検討されています。

では、具体的にどのような改革が進められようとしているのでしょうか。

そして、その実現につながる助成金はどんなものなのでしょうか。次の

「2. 令和8年雇用関係助成金の傾向」では、議論されている方向性から大きく以下の3つに整理し、解説します。

■ 2. 令和8年雇用関係助成金の傾向

(1) 労働生産性の向上

国や地域では、リスキリング（学び直し）の推進や人材育成の支援が重点的に進められています。

これに対応する主な助成金は次のとおりです。

◎ キャリアアップ助成金 正社員化、賃金規定等改定コース

◎ 働き方改革推進支援助成金 各コース

◎ 業務改善助成金

◎ 人材開発支援助成金 リスキリング支援コース、人材育成コース

これらの施策は、人的資本の強化を通じて生産性を高め、その成果を賃上げとして還元することを目的としています。

(2) 労働移動の促進

現在の労働市場では、同一産業・同一職種内での労働移動（転職）が多い傾向にあります。こうした状況を踏まえ、国は成長産業等への円滑な労

働移動を促進しています。

これに対応する主な助成金は次のとおりです。

- ◎ 産業雇用安定助成金 各コース
- ◎ 早期再就職支援等助成金 各コース

これらの施策は、成長分野への人材シフトを進めるとともに、労働市場の情報を見える化し、円滑な労働移動を実現することを目的としています。

(3) 労働参加の促進

育児や介護との両立などを背景に、働く意欲がありながら就業に制約を抱える人材は少なくありません。こうした状況を踏まえ、国は女性・高齢者・障害者など、多様な人材の労働参加を一層促進しています。

これに対応する主な助成金は次のとおりです。

- ◎ キャリアアップ助成金 正社員化コース
- ◎ 65歳超雇用推進助成金 各コース
- ◎ 両立支援等助成金 各コース
- ◎ 障害者関連助成金

これらの施策は、多様な人材の活躍を後押しするとともに、柔軟な働き方の実現を通じて就業機会の拡大を図ることを目的としています。

労働市場の改革を進めるために、既存の助成金の中にも政策の方向性に合致するものがあり、政策にマッチする場合には助成金の要件が緩和される傾向にあります。また、従来から進められてきた「異次元の少子化対策」（両立支援等助成金各コース）や、「人への投資」（主に人材開発支援助成金各コース）といった政策とも重なる部分がありますが、これらの助成金も引き続き重要な位置づけとして維持されています。

助成金は以下のように緩和されたり、横ばいだったり、厳しくなったりという具合で変化します。分野別に現状を一覧にまとめました。

分野	主な動き	現状
雇用調整系	雇調金、産雇金など。能登地震大雨特例とUIJターンは廃止。	やや厳しい
教育訓練系	人材開発支援助成金 リスキリングなど。AI、DX訓練推奨。ただし不正事件の影響あり。	やや緩和
非正規社員系	キャリアアップ正社員化コースなど。情報公開加算新設。	緩和
育児介護系	両立支援等助成金 柔軟な働き方選択制度等支援コースなど。育児後の体制	やや緩和

	づくりや加算を増やす。	
働き方改革系	働き方改革推進支援助成金 各コース。取引環境改善コース新設。他も拡張。	緩和
高齢者系	65歳超雇用推進助成金など。単価は上がるが、要件は厳しくならない。	緩和
トライアル雇用系	採用の助成金。他の助成金と組みあわせを推奨。	横ばい
就職困難者系	特開金はじめ若干縮む。成長分野雇用廃止。他は横ばい。	やや厳しい
賃上げ制度系	業務改善、人材確保等支援助成金など。テレワーク、雇用管理も横ばい。	横ばい
障害者系	雇用系と障害者納付金系の2つの流れ。昨年度とほとんど変わらず。	横ばい
健康系	エイジフレンドリー補助金など。1つ廃止され他は横ばい。	厳しい
建設系	人材開発支援助成金や人材確保等支援助成金など横断的。若者と女性の定着についてテコ入れ。	緩和

■ 3. 令和8年度おススメの助成金

令和8年度は、助成金の見直しが行われており、廃止されるものが4つ、新設されるものが1つです。

また、政策として重点的に推進される分野については、要件の緩和や助成額の引上げが行われるなど、活用しやすい方向での見直しが進められています。

その中から、令和8年度に注目したいお勧めの助成金を5つご紹介します。

(1) 65歳超雇用推進助成金（65歳超継続雇用促進コース）

60歳以上の対象労働者が1名以上存在する前提で、66歳以上の継続雇用延長や65歳以上の定年年齢の引上げのための助成金です。昨年度と比べて額が上がり、一定の要件を満たせば同一年度内に2回申請できるようになりました。

①受給額

60歳以上の被保険者の人数、会社の規模により支給額が異なります。

実施した内容	支給額
65歳への定年引上げ	15～30万円
66歳以上への定年引上げ	65歳未満：20～35万円 65歳以上：30～105万円
定年の定め廃止、70歳以上の定年引上げ	30～160万円
希望者全員を66～69歳の年齢まで継続雇用する制度	15～60万円
希望者全員を70歳以上の年齢まで継続雇用する制度	30～100万円
他社による継続雇用制度の導入 (出向前提)	64歳未満：5万円 64歳以上：10万円 70歳以上：15万円

②受給のポイント

- 1) 就業規則等により次のいずれかの制度の実施を決定します。
 - ・65歳以上への定年引上げ ・定年廃止 ・希望者全員66歳以上までの継続雇用制度 ・他社継続雇用制度
- 2) 制度内容が就業規則等に明確に規定されていることが重要です。
 - ・就業規則を「仮改定」して、新旧の就業規則を高年齢・障害・求職者雇用支援機構等に相談することをお勧めします。
- 3) 高年齢者雇用推進者の選任に加え、雇用管理措置の実施を下記から1つ以上行います。
 - ・職業能力の開発及び向上のための教育訓練の実施等 ・作業施設・方法の改善 ・健康管理、安全衛生の配慮 ・職域の拡大・知識、経験等を活用できる配置、処遇の改善 ・賃金体系の見直し・勤務時間制度の弾力化

→上記を満たしたうえで制度導入・運用後に申請する流れです。一番重要なのは就業規則の規定で、会社の実情と合っているか、平成28年～現在の法令を守っているかがポイントです。

(2) 65歳超雇用推進助成金（高年齢者評価制度等雇用管理改善コース）

60歳以上の高年齢者の雇用管理制度など雇用環境措置を行うための助成金です。令和8年度は額が増え、実務はそれほど難しくありません。以下の高年齢者向け制度を入れることがポイントです。

(あ) 高年齢者の職業能力を評価する仕組みを活用した賃金・人事処遇制度の導入又は改善、(い) 労働時間制度の導入又は改善、(う) 在宅勤務

制度の導入又は改善、(え) 研修制度の導入又は改善、(お) 健康管理制度の導入

①受給額

雇用管理整備計画内に実施した上記(あ)～(お)のいずれかの措置に応じて以下のとおり支給します。

また、認定された計画書内において複数の措置をあわせて講じた場合の支給額は、各措置に係る支給額のうち最も高くなる措置についてのみ支給します。

1) 上記(あ)の措置

企業規模	支給額
中小企業事業主	60万円
中小企業事業主以外	45万円

2) 上記(い)～(お)の措置

企業規模	支給額
中小企業事業主	30万円
中小企業事業主以外	23万円

3) 機器等の導入

上記(あ)～(お)のうちいずれかの措置の実施に伴い必要となる機器等の導入を行った場合、当該導入に要した経費の額に60%(中小企業以外は45%)を乗じた額(上限30万円)を上乗せします。

②受給のポイント

対象となる雇用管理制度は「高年齢者向け制度」であることが重要です。雇用管理制度整備計画の終了日の翌日から6か月以上継続して雇用されている(かつ支給申請日の前日において申請事業主に1年以上継続して雇用されている)60歳以上の雇用保険被保険者がいて、1人以上が制度を利用することが必要です。機器等の導入も計画提出の際に予定し、認定後に購入・導入します。

(3) 65歳超雇用推進助成金(高年齢者無期雇用転換コース)

50歳以上の非正規社員から正社員の転換を行ったときに助成されます。キャリアアップ助成金 正社員化コースとの違いは、賃上げ要件や賞与や退職金制度などの待遇要件がないことです。有期雇用を無期雇用社員に転換すれば助成されます。

①受給額

対象労働者1人につき40万円(中小企業事業主以外は30万円)

1支給申請年度(4月から翌3月) 1適用事業所あたり10人まで(無期雇用へ転換した日を基準とします)。

②受給のポイント

まず、原則3年間の無期雇用転換計画書が認定されることが必要です。その間に対象労働者を転換します。無期雇用転換計画の開始日から起算して6か月前の日から2か月前の日までに、主たる事務所または転換の実施に係る事業所の所在する都道府県の支部高齢・障害者業務課（東京・大阪は高齢・障害者窓口サービス課）に提出します。

計画の認定後、当該無期雇用転換計画期間内に、雇用する50歳以上かつ定年年齢未満の有期契約労働者を無期雇用労働者に転換します。転換日以後6か月分（勤務した日数が11日未満の月は除く）の賃金を支給した日の翌日から起算して2か月以内に書類を揃えて支給申請を行います。

(4) 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）

「人への投資」を行うための、新しいスキルを広範囲に付けるための人材育成助成金です。令和8年度は新しく「設備投資加算」が加わりました。

①受給額

企業規模	通常分		設備投資加算 (1コースの導入費用あたり)
	経費助成	賃金助成(1人1時間当たり)	
中小企業	75%	1,000円	50%
大企業	60%	500円	—

1) 経費助成限度額（1人1訓練あたり）

企業規模	10時間以上 100時間未満	100時間以上 200時間未満	200時間以上
中小企業 事業主	30万円	40万円	50万円
中小企業以外 事業主	20万円	25万円	30万円

※eラーニング及び通信制による訓練等については、企業規模に応じて中小企業の場合は15万円、大企業の場合は10万円となります。通学制及び同時双方向型の通信訓練と組み合わせて訓練等を実施する場合も含まれます。

2) 賃金助成限度額（1人1訓練あたり）

1,200時間が限度時間です。ただし、専門実践教育訓練については1,600時間が限度時間となります。

3) 設備投資加算限度額（1訓練1事業所あたり）

支給対象労働者1人につき15万円、10人以上の場合は支給対象労働者数にかかわらず150万円が限度となります。

4) 支給に関する制限

- ・ 訓練等受講回数の制限：受講回数の上限は、人材開発支援助成金他のコースを受けても1労働者1年度3回まで。
- ・ 1事業所が1年度に受給できる助成額は、1億円まで。

②受給のポイント

申請の実務は、計画届の提出、受理⇒訓練の実施⇒支給申請という流れです。いかに「リスクリングらしい訓練」をするのかがポイントです。そのため訓練内容の「業務関連性」が重要になります。その訓練をすれば、他のコースよりも金額が上がります。種類は事業展開、DX化、グリーン化の3つのカテゴリがあります。将来新事業展開をする、ということでも、具体性・実現可能性のある訓練カリキュラムに基づく計画届は受理されます。

(5) キャリアアップ助成金（正社員化コース）

非正規社員（契約社員やアルバイト等）を正社員その他に昇格させた場合の助成金です。令和8年度は3つ目の加算「情報公開加算」が加わりました。

①受給額

転換する社員	中小企業（大企業）	重点対象者（大企業）
有期→正規	40万円（30万円）	80万円（60万円）
無期→正規	20万円（15万円）	40万円（20万円）

〈1、2合わせて1年度1事業所当たり20人まで。同一対象者の2回目の申請を除く〉

・加算

- 1) 派遣労働者を派遣先で正規雇用労働者または多様な正社員として直接雇用した場合：1人当たり20万円（大企業15万円）
- 2) 新たに正社員転換制度の導入に取り組む場合：
正社員転換制度を新たに規定し、当該雇用区分に転換等した場合20万円（大企業15万円）
- 3) 情報公開加算
正社員転換制度等の概要、正社員転換等をした有期契約労働者等の数等の情報公表を行った場合に、1事業所当たり1回に限り20万円（中小企業事業主以外は15万円）。

②受給のポイント

もっとも大事なのが就業規則で定義された正社員と非正規社員の違いです。さらに非正規社員から正社員昇格すると3%以上賃金をアップすることが必要です。

1) 正社員の定義：

「賞与または退職金の制度」かつ「昇給」が適用されている者。試用期間があると、その期間は正社員でないといみなされます。

2) 非正規社員の定義：

賃金の額または計算方法が「正社員と異なる雇用区分の就業規則

等」の適用を受けている。

対象者のうち、「重点支援対象者」とは、雇入れから3年以上もしくは、雇入れから3年未満で正規雇用期間が合計1年以下、または雇用されていない非正規労働者、派遣労働者、母子家庭の母等または父子家庭の父、人材開発支援助成金の特定の訓練修了者です。

雇用された期間が通算5年を超える有期雇用労働者については無期雇用労働者とみなします。新規学卒者で雇入れから1年経過していない者については支給対象外です。また情報公開加算を行う先は、厚労省の職場情報総合サイト（しょくらぼ）等です。企業登録が必要です。

■ 4. おわりに

令和8年度の助成金改正の特徴を一言で表すと、「中高年層への支援の強化」です。65歳超の雇用に関する助成金は、老後の年金対策としての側面も強く、リスクリングや正社員化の促進も能力を高めながら長く安定して働く力を身につけてほしいという政策の意図が反映されています。

こうした政策の方向性に沿って、中高年齢者を積極的に戦力化しようとする企業には、助成金が支給されます。

一方で助成金の審査は引き続き厳しくなることが予想されます。「忘れたころに調査」という事後確認も多くなるでしょう。特に、人材開発支援助成金やキャリアアップ助成金では過去に不正受給の問題もあるため、書類の整合性だけでなく、資金の流れの確認・管理も重要です。

また、近年では「助成金の何もかも終わった後に問われる要件」というものが重視される傾向にあり、それがますます強くなることが見込まれます。そのため、助成金の受給が目的で一時的に社内の制度を作成・整えるのではなく、日頃から適切な労務管理を行うことで結果として助成金が支給されるという考え方が重要です。

助成金は加算制度が多く、仕組みが複雑化しています。

一方で、物価の上昇が続き、賃上げの必要性も高まる中で、企業にとって助成金の活用はますます重要になっています。

ただし、国は助成金の支給を通じて、企業に対して労務管理の改善や職場環境の向上を求めています。そのため、資金確保を目的とする企業との間に、意識のズレが生じています。

ここは発想を転換し、「自社の労務管理、福利厚生、従業員への取り組みに対して、活用できる助成金はないか」という視点で可能性を検討するのは重要です。

今後も「企業の課題解決につながる助成金」という位置づけがより一層求

められます。助成金は単なる申請ではなく、「助成金＋何を実現するか」が問われる時代です。

【著者プロフィール】 深石 圭介（ふかいし けいすけ）



平成4年 新潟大学法学部卒業。同年出版社に入社。営業部に勤める。
以後、会計事務所に入所。さまざまな業種の企業で主として労務分野のコンサルティングを経験。
平成16年に開業。得意分野は雇用関連助成金の申請、それに引き続く中小企業のための実践的な労務管理の提案。
社会保険労務士として顧問先を持つほか、助成金申請にかかわる制度構築の実績はじめ、幅広く様々な労務関係の相談・申請に携わる。