

雇用保険二事業に基づく助成金の効果検証を踏まえた 令和8年度概算要求における対応

助成金PDCAを踏まえた令和8年度概算要求における対応

- 令和8年度概算要求に向けては、雇入れ関係の6助成金（17コース）を対象に詳細なヒアリングを実施し、見直し方針案を雇用保険二事業懇談会（令和7年6月17日）に提示。
 - こうした方針等を踏まえ、令和8年度概算要求では、
 - 執行実績が低調な「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）」、「早期再就職支援等助成金（UIJターンコース）」を廃止するとともに、
 - 「早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）」について、賃金上昇や生産性の向上を促す観点から、抜本的見直しを行った。
- ※ 中長期的見直しとした助成金は継続的な効果検証を実施していくとともに、現状維持とした助成金も含め、執行状況を踏まえた概算要求額の見直しを実施

廃止	特定求職者雇用開発助成金 早期再就職支援等助成金	成長分野等人材確保・育成コース UIJターンコース
抜本的見直し	早期再就職支援等助成金	中途採用拡大コース
中長期的見直し	特定求職者雇用開発助成金 特定求職者雇用開発助成金 特定求職者雇用開発助成金 トライアル雇用助成金 トライアル雇用助成金 トライアル雇用助成金 通年雇用助成金 キャリアアップ助成金	特定就職困難者コース 発達障害・難治性疾患患者雇用開発コース 生活保護受給者等雇用開発コース 一般トライアルコース 障害者トライアルコース 障害者短時間トライアルコース — 障害者正社員化コース
現状維持	特定求職者雇用開発助成金 早期再就職支援等助成金 早期再就職支援等助成金 トライアル雇用助成金 地域雇用開発助成金 地域雇用開発助成金 キャリアアップ助成金	中高年層安定雇用支援コース 再就職支援コース 雇入れ支援コース 若年・建設労働者トライアルコース 地域雇用開発コース 沖縄若年者雇用促進コース 正社員化コース

【廃止】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) (経過措置)

令和8年度概算要求額 4.9億円 (137億円) ※()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

〔令和7年度末までに雇い入れ、雇い入れから3年以内に人材開発支援助成金を活用して人材育成を行い、5%以上賃金を引き上げた事業主が経過措置の対象となり、原則として令和11年度末には経過措置も終了する見込み。〕

労働保険特別会計		子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休
	○		

- 特定求職者雇用開発助成金は、60歳以上の高年齢者や障害者、不安定な就労状況にある就職氷河期世代を含む中高年層など、就職が特に困難な者の雇用機会の増大や安定雇用を図るため、これらの者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成する制度。
- 就職困難者について、デジタル等の成長分野への労働移動支援を行うほか、賃上げを伴う労働移動等の実現のため、一定の技能を必要とする未経験分野への労働移動を希望する者を雇い入れる事業主に高額助成を行う。

2 事業の概要・スキーム

就労経験のない職業に就くことを希望する就職困難者を雇い入れた上で

① 成長分野メニュー

成長分野（デジタル、グリーン）の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主に対して、高額助成（通常コースの1.5倍）を行う。

② 人材育成メニュー

人材育成計画を策定し、人材育成※1を行ったうえで賃金引き上げ※2を行う事業主に対して、高額助成（通常コースの1.5倍）を行う。

※1 50時間以上の訓練が対象（公的職業資格の取得を目的とする教育訓練給付の指定講座等は50時間未満も可。）。

※2 雇入れから3年以内に5%以上の賃金引き上げが必要。

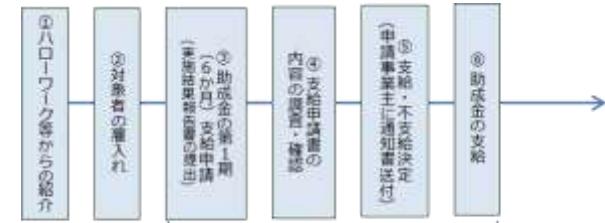
本コースは令和7年度限りで廃止

3 実施主体等

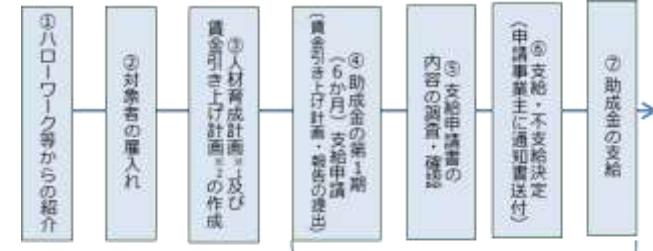
実施主体：国

事業実績：支給決定件数（令和6年度） 844件

① の支給までの流れ



② の支給までの流れ



※1 対象者の雇入れ後、助成対象期間内に訓練を実施することが必要

※2 「賃金引き上げ計画」の計画期間（最大3年）終了後の「報告書」の提出をもって高額支給

【廃止】早期再就職支援等助成金 UIJターンコース (経過措置)

令和8年度概算要求額 **1.5**百万円 (28百万円) ※()内は前年度当初予算額

〔令和7年度末までに計画書を提出し、計画期間内に経費のかかる採用活動を行った場合は経過措置の対象となり、
令和9年度末には経過措置も終了する見込み。〕

労働特会		子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休
	○		

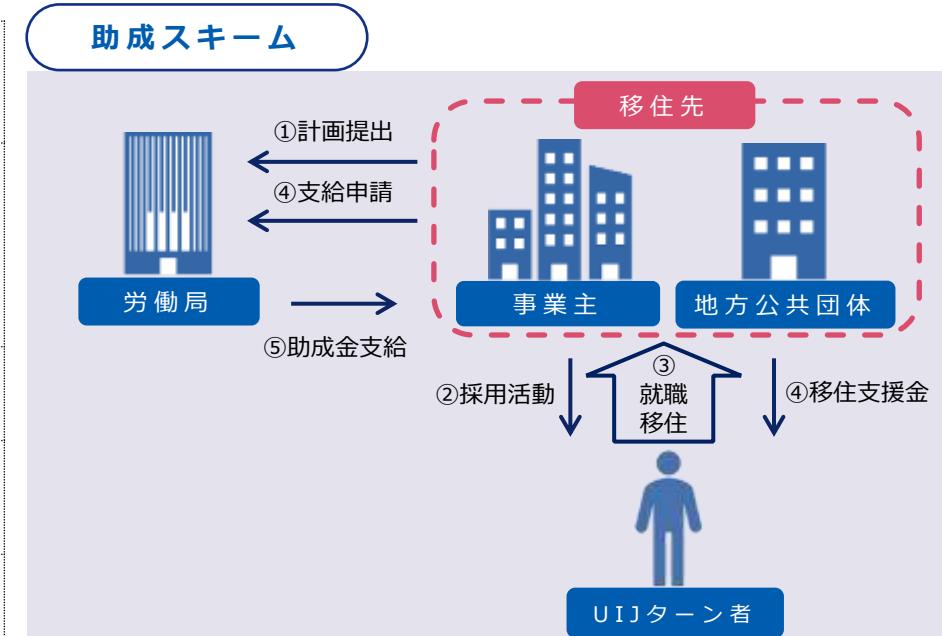
1 事業の目的

東京一極集中の是正を図り、地方創生を推進する観点から、東京圏（一定の要件を満たす地域）から東京圏以外の地域へのUIJターンを促進するとともに、人手不足に直面する地域の企業の人材の確保を図ることを目的とする。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

内閣府のデジタル田園都市国家構想交付金（地方創生推進タイプ（移住・起業・就業型））※1を活用して地方公共団体が実施する移住支援制度を利用したUIJターン者を採用した事業主に対し、その採用活動に要した経費の一部を助成する。

対象事業主	東京圏以外の地域又は東京圏内の条件不利地域（※2）に所在する事業所において対象労働者を1名以上雇い入れた事業主
助成対象経費	対象労働者の採用に要した次の経費 ① 就職説明会等の実施に係る経費（オンラインによる実施に係る経費を含む。） ② 募集・採用パンフレット等の作成経費（※3） ③ UIJターン者の採用に向けた外部専門家によるコンサルティング経費
対象労働者	地方公共団体から移住支援金（※4）の支給を受けた労働者（新規学卒者を除く）
助成額	助成対象経費に1/2（中小企業以外は1/3）を乗じた額（上限100万円）
実施主体	国（都道府県労働局）



※1 令和4年度以前の名称は「地方創生推進交付金（移住・起業・就業タイプ）」

※2 過疎地域の持続的発展の支援に関する特別措置法等の関係法において規定される条件不利地域を有する市町村（政令指定都市を除く）。

※3 デジタル田園都市国家構想交付金を活用したマッチング支援事業により支援する経費を除く。

※4 移住支援金は、デジタル田園都市国家構想交付金を活用して創設されたものに限る。

【抜本的見直し】早期再就職等支援助成金（中途採用拡大コース）

令和8年度概算要求額 10億円 (72百万円) ※()内は前年度当初予算額

労働特会		子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休
	○		

1 見直しの目的

諸外国に比較して、賃金が上昇する転職の割合が低い我が国の状況を踏まえ、賃金上昇を伴う中途採用者の雇用機会の拡大を図るため、賃金上昇要件の追加や目標中途採用率の見直し等を行う。

2 提言を踏まえた助成金の概要(早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）のリニューアル)

【現行制度】

(目的：中途採用の拡大)

① 中途採用者の雇入れ

中途採用者を2人以上雇入れる

② 中途採用の拡大

中途採用率(※)を20パーセントポイント以上上昇させる

※ 無期フルタイム雇用で採用した者のうち、中途採用した者の割合

【助成額】

A : 定額50万円

又は

B : 45歳以上の中途採用率の拡大

上記要件に加え、45歳以上の者で中途採用率を10%以上上昇させた上で、当該45歳以上の者について、5%以上の賃上げをして中途採用した場合 定額100万円

【見直し後】

(目的：**賃金上昇を伴う**中途採用の拡大)

① 中途採用者の雇入れ + 採用時の賃上げ

中途採用者を1人以上雇入れ、賃金を5%以上上昇させる

② 中途採用の拡大

中途採用率を5パーセントポイント以上上昇させる

又は

中途採用率が50%以上である

【助成額】 20万円（採用者1人当たりの助成、上限人数は検討中）

【助成額の加算】

① 【生産性等の向上】

ローカルベンチマークの財務分析結果が「B」以上である

又は

② 【会社全体の賃金の底上げ】

会社の給与等受給者全体の平均賃金が5%以上上昇している

加算額 10万円（採用者1人当たりの加算）

参 考 資 料

雇用保険二事業に基づく助成金の効果検証の取組強化の進捗 (令和8年度概算要求に向けた見直しのイメージ)

職業安定局雇用保険課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

雇用保険二事業に基づく助成金の効果検証の取組強化（助成金PDCA）の概要

- 雇用保険二事業の助成金（雇用関係助成金）については、効果検証の取組を強化するため、12助成金47コース（令和7年4月時点）を以下の3グループに分け、3年計画で順次、詳細なヒアリングを実施し、必要な見直しを行うこととしている。
- 現在、人手不足等社会経済情勢を踏まえた見直しの観点から、雇入れ関係の6助成金（17コース）について、事業の目指すべきゴール、支給決定件数や執行状況、EBPMに必要なKPIの設定やデータ収集方法、その他現状分析等の項目について、ヒアリングを実施し、令和8年度概算要求に向けた見直しの検討を進めている。

	令和6年度～ (令和8年度要求に向けた検討)	令和7年度～ (令和9年度要求に向けた検討)	令和8年度～ (令和10年度要求に向けた検討)
テーマ	人手不足等社会経済情勢を踏まえた見直し（雇入れ助成関係）	人への投資、人材確保に資する支援のあり方を踏まえた見直し（能力開発関係・雇用管理改善関係）	その他の見直し
対象助成金	<ul style="list-style-type: none">特定求職者雇用開発助成金早期再就職支援等助成金トライアル雇用助成金地域雇用開発助成金通年雇用助成金キャリアアップ助成金 (正社員化コース・障害者正社員化コース)	<ul style="list-style-type: none">人材開発支援等助成金人材確保等支援助成金65歳超雇用推進助成金	<ul style="list-style-type: none">雇用調整助成金産業雇用安定助成金キャリアアップ助成金 (正社員化コース・障害者正社員化コース以外)両立支援等助成金

特定求職者雇用開発助成金の見直しイメージ①

助成金（コース）名	現状・課題	見直し方針案・理由
<p>○特定就職困難者コース ○発達障害・難治性疾患患者雇用開発コース ○生活保護受給者等雇用開発コース</p> <p>【対象】 高年齢者、障害者、母子家庭の母、発達障害・難治性疾患患者、生活保護受給者等の就職困難者を継続して雇用する労働者として雇入れた事業主</p> <p>【助成額】 ・ 1人あたり60～240万円（50～100万円） ※括弧は中小企業以外 ※半年毎（6か月毎）に2期（1年）～最大6期（3年）の支給 ※短時間労働者の場合は減額 ※対象者やコース毎に助成額、助成期間は異なる</p> <p>【令和6年度実績】 予算額：416.4億円 執行率：106.2%</p>	<ul style="list-style-type: none">雇用関係助成金の中で最も活用されている助成金である。離職率（※）は、<u>2年以内で約3割（雇用保険被保険者全体で約5割）、2年超になると約4割（同6割）</u>となっており、<u>助成金の一定の効果が認められるが、更に効果を高めるため、助成金の機能強化や早期離職防止を図る必要がある。</u> <p>※最も活用が多い特定就職困難者コースの離職状況</p>	<p>＜中長期的見直し＞別紙P1～3</p> <ul style="list-style-type: none">政策効果を一層高める観点から、対象者や要件を精査の上、中長期的（※）に支援の必要性などに応じた見直しを検討する。 <p>※ ハローワークシステムの大規模更改により、システム改修が令和9年3月まで凍結されており、電子申請への反映が困難なことや、また、障害者分野の検討においては、現下の雇用率引上げとそれに対する事業主の雇用率達成状況等や、次期の障害者雇用率の設定を見据えた制度の改正に係る議論も踏まえた検討を行う必要があることなどから、中長期的な見直しとする。</p>

特定求職者雇用開発助成金の見直しイメージ②

助成金（コース）名	現状・課題	見直し方針案・理由
<p>○中高年層安定雇用支援コース</p> <p>【対象】 いわゆる就職氷河期世代を含む中高年層のうち正規雇用の機会を逃したこと等により、十分なキャリア形成がなされず、正規雇用に就くことが困難な者を正規雇用労働者（短時間労働者を除く）として雇入れた事業主</p> <p>【助成金額】</p> <ul style="list-style-type: none"> 1人あたり60万円（50万円） <p>※括弧は中小企業以外</p> <p>【令和6年度実績】 予算額：21.9億円 執行率：95.0% (R6は就職氷河期世代安定雇用実現コース)</p>	<ul style="list-style-type: none"> 就職氷河期世代への就労支援は、令和2年度から5年間の集中的な取組により一定の成果を挙げたことから、<u>令和7年度以降は、中高年層に向けた施策を通じて、相談、リ・スキリングから就職、定着までを切れ目なく効果的に支援</u>すること（骨太2024）が求められている。 	<p><現状維持>別紙P1</p> <ul style="list-style-type: none"> 就職氷河期世代等支援について継続、拡充する政府方針や、政策効果を一層高める観点から令和7年度より就職氷河期世代を含む中高年層に対象を拡充（※）したことを踏まえ、現状維持とする。 <p>※対象年齢を35歳以上60歳未満へ拡充</p>
<p>○成長分野等人材確保・育成コース</p> <p>【対象】 就労経験のない職業に就くことを希望する就職困難者を</p> <ul style="list-style-type: none"> 成長分野（デジタル、グリーン）の業務に従事する労働者として雇い入れ、雇用管理や能力開発を行う事業主 雇い入れ、人材育成計画を策定し、人材育成を行ったうえで賃金引上げを行う事業主 <p>【助成金額】 特定求職者雇用開発助成金の各コースの1.5倍</p> <p>【令和6年度実績】 予算額：143.3億円 執行率：2.4%</p>	<ul style="list-style-type: none"> 特定求職者雇用開発助成金が対象としている、無期雇用での就職や継続雇用を目的としている就職困難者にとって、<u>DX・GXの成長分野への就職や5%以上の賃上げはハードルが高く、実績も低調</u>（※）である。 <p>※令和4年度開始のコースであるが、制度運用開始当初はDX・GX関係業務について、高度な技能を要しない業務への雇入れも散見されたことから、令和5年度に要件を適正化</p>	<p><廃止>別紙P4</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和5年度の要件適正化以降、執行状況が一層低調（令和6年度予算：143億円、執行額3.5億円）であることから、令和7年度末の廃止に向けて検討する。

早期再就職支援等助成金の見直しイメージ①

助成金（コース）名	現状・課題	見直し方針案・理由
<p>○再就職支援コース</p> <p>【対象】 事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者等に対して、再就職を実現するための支援を民間の職業紹介事業者に委託等して行う事業主（再就職が実現した場合に限る。）</p> <p>【助成金額】</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 委託費用の1/2（1/4） ② 45歳以上の労働者を対象とする場合は2/3（1/3） <p>※括弧は中小企業以外 ※他に休暇付与や訓練実施に係る助成等あり</p> <p>【令和6年度実績】 予算額：0.2億円 執行率：67.7%</p>	<ul style="list-style-type: none"> 両コースとも執行状況が低調であるものの、経済社会情勢にも左右されやすく、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セーフティネットとしても位置づけられている (※) ことから、早期再就職に向けた取組は引き続き必要である。 <p>※再就職支援コースは、労働施策の総合的な推進並びに労働者の雇用の安定及び職業生活の充実等に関する法律（昭和41年法律第132号。以下「労推法」という。）第26条の規定に基づく助成及び援助として実施している。</p>	<p>＜現状維持＞別紙P5～6</p> <ul style="list-style-type: none"> 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の再就職を支援するための助成金であるが、労推法第26条に基づく助成及び援助として実施しているものであり、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セーフティネットとしても位置づけられることから、現状維持としつつ、引き続き活用促進に向けた周知等を行う。
<p>○雇入れ支援コース</p> <p>【対象】 事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされた労働者等を離職日の翌日から3か月以内に期間の定めのない労働者として雇い入れ、当該労働者の賃金を5%以上上昇させた事業主</p> <p>【助成金額】</p> <ul style="list-style-type: none"> ① 通常助成：1人あたり30万円 ② 優遇助成：1人あたり40万円 <p>※優遇助成は成長性に係る一定の基準に合致する事業所の事業主が、事業再編等を行う事業所から離職者を雇入れた場合</p> <p>【令和6年度実績】 予算額：89.4億円 執行率：5.6%</p>	<ul style="list-style-type: none"> 再就職支援コースの課題として、再就職支援が事業主の努力義務であることを知らなかつたり、知っていても時間的・人員的・金銭的余裕がない場合も多い。 また、雇入れ支援コースの課題として、労働者自身の都合により早期再就職ができない場合や、再就職先の事業主に対し、労働者自身から対象者であるとの申出が必要であり、心理的なハードルが高いことが挙げられる。 	

早期再就職支援等助成金の見直しイメージ②

助成金（コース）名	現状・課題	見直し方針案・理由
<p>○中途採用拡大コース</p> <p>【対象】 雇用管理制度を整備した上で、中途採用者の採用を拡大させた事業主</p> <p>【助成額】 ① 計画期間前3年間より中途採用率を20pt以上向上させた場合： 50万円 ② ①のうち、45歳以上の労働者による中途採用で中途採用率を10pt以上上昇させ、かつ、当該45歳以上の労働者全員の賃金を前職と比べて5%以上上昇させた場合：100万円</p> <p>【令和6年度実績】 予算額：3.3億円 執行率：6.0%</p>	<ul style="list-style-type: none"> 令和6年度の調査研究の結果、<u>中途採用を行っている企業の割合が88.5%と高水準なっている一方で、中途採用比率（※）が「10%未満」と答えている企業が 17.1%もいる。</u> <p>※正社員採用に占める中途採用・経験者採用の割合</p> <ul style="list-style-type: none"> 中途採用者を雇入れ、中途採用比率を高めたいと考えていても、<u>人手不足により雇入れに到らない場合がある。</u> 	<p>＜抜本的見直し＞別紙P7</p> <ul style="list-style-type: none"> 中途採用比率の上昇に加え、労働の質を高めることや生産性の高い分野への労働移動に資する助成金へと抜本的な見直しを図る。
<p>○UIJターンコース</p> <p>【対象】 東京圏からの移住者（※）を雇い入れた事業主に対してその採用活動に要した経費の一部を助成</p> <p>※内閣府デジタル田園都市国家構想交付金を活用して地方公共団体が実施する移住支援事業を利用したUIJターン者に限る。</p> <p>【助成金額】 ①助成対象経費の1/2(1/3) ※上限100万円 ※括弧は中小企業以外</p> <p>【令和6年度実績】 予算額：0.34億円 執行率：0%</p>	<ul style="list-style-type: none"> 内閣府の交付金を活用し、道府県が運用するマッチングサイトへ求人を登録した者が対象となり、採用活動経費（※）の一部を助成するものであるが、<u>ニーズが低く実績が低調</u>である。 <p>※募集・採用パンフレット等の作成・印刷費、就職説明会・面接会・出張面接等の実施費用、採用担当者が要した宿泊費・交通費等</p>	<p>＜廃止＞別紙P8 ※廃止に伴う既存の代替事業</p> <ul style="list-style-type: none"> 支給実績が1件と過小であることから廃止とし、UIJターンについては既存の委託事業（※）にて引き続き支援を行っていく。 <p>※「地方就職希望者活性化事業」：東京都及び大阪府のハローワークに設置する「地方就職支援コーナー」で、専門の相談員による職業相談・紹介、各地方の求人情報、住宅・教育・医療等の生活関連情報を提供。地方就職希望者に対して地方企業との面接の機会等を提供。「LO活プロジェクト」：「Local+就活」の意で、地方就職を考える若年層を支援するため、全国46道府県と200以上の学校との連携により、地方就職に特化した情報を提供。</p>

トライアル雇用助成金の見直しイメージ①

助成金（コース）名	現状・課題	見直し方針案・理由
<p>○一般トライアルコース</p> <p>【対象】 職業経験、技能、知識の不足等から安定的な就職が困難な求職者をハローワーク又は民間の職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試行雇用する事業主</p> <p>【助成金額】</p> <ul style="list-style-type: none"> 1人あたり最大4万円/月（最長3か月間） <p>※対象労働者が母子家庭の母、父子家庭の父の場合、5万円（最長3か月間）</p> <p>【令和6年度実績】 予算額：3.6億円 執行率：57.2%</p>	<ul style="list-style-type: none"> ハローワークにおける就職困難者数は増加傾向（※）にあり、就職困難者が安定した雇用に就けることを後押しする対事業主へのツールとして、本助成金の必要性も増していると考えられる。 <p>※平成25年度約47万から令和4年度約80万人に増加</p> <ul style="list-style-type: none"> <u>ハローワークの専門援助部門を中心とした支援や当該助成金の活用により、継続的に常用雇用移行率を引き上げる取組が必要</u>である。 	<p>＜中長期的見直し＞別紙P9～10</p> <ul style="list-style-type: none"> 政策効果を一層高める観点から、対象者や要件を精査の上、中長期的（※）に支援の必要性などに応じた見直しを検討する。 <p>※ ハローワークシステムの大規模更改により、システム改修が令和9年3月まで凍結されており、電子申請への反映が困難なことや、また、障害者分野の検討においては、現下の雇用率引上げとそれに対する事業主の雇用率達成状況等や、次期の障害者雇用率の設定を見据えた制度の改正に係る議論も踏まえた検討を行う必要があることなどから、中長期的な見直しとする。</p>
<p>○障害者トライアルコース</p> <p>○障害者短時間トライアルコース</p> <p>【対象】 就職が困難な障害者をハローワーク又は民間の職業紹介事業者等の紹介により、一定期間試行雇用する事業主</p> <p>【助成金額】</p> <p>（障害者トライアルコース）</p> <ul style="list-style-type: none"> 1人あたり4～8万円/（最長6か月間） <p>※精神障害者の場合、トライアル雇用期間は12か月まで可能（助成期間は最長6か月間）</p> <p>（障害者短時間トライアルコース）</p> <ul style="list-style-type: none"> 1人あたり最大4万円/（最長12か月間） <p>【令和6年度実績】 予算額：12.3億円 執行率：108.2%（暫定値）</p>		

トライアル雇用助成金の見直しイメージ②

助成金（コース）名	現状・課題	見直し方針案・理由
<p>○若年・建設労働者トライアルコース</p> <p>【対象】 安全の確保等の知識や技能が不足する若年者（35歳未満）又は女性を主として建設工事の現場作業又は施工管理に従事する者として一定期間試行雇用し、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース、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</p> <p>【助成金額】 ・ 1人あたり最大4万円/月（最長3か月間）</p> <p>【令和6年度実績】 予算額：0.12億円 執行率：61.8%（速報値）</p>	<ul style="list-style-type: none">建設業では高齢化が進むとともに、女性の就業割合が低く（※）、人材確保が喫緊の課題となっている。このためトライアル雇用で就職した全ての就職困難者の常用雇用への移行に向けて取り組む必要がある。 <p>※35歳未満の就業者割合：18.2%（全産業24.9%）、女性の就業者割合：18.2%（全産業45.2%）</p>	<p>＜現状維持＞別紙P11</p> <ul style="list-style-type: none">建設労働者の雇用の改善等に関する法律（昭和51年法律第33号）に基づいて、厚生労働大臣が策定する建設雇用改善計画において、若年労働者の確保・育成、女性労働者の活躍・定着の促進を掲げており、その実現のための助成・援助を行う必要がある。なお、本助成金は、建設労働者の雇用の改善等に関する法律に基づき、建設労働者から雇用保険料の1/1,000を上乗せ徴収した相当額を活用して実施している。

地域雇用開発助成金の見直しイメージ

助成金（コース）名	現状・課題	見直し方針案・理由
<p>○地域雇用開発コース</p> <p>【対象】 同意雇用開発促進地域、過疎等雇用改善地域又は特定有人国境離島等地域などにおいて、事業所の設置・整備あるいは創業に伴い、地域求職者等の雇入れを行った事業主</p> <p>【助成金額】 事業所の設置・整備費用と対象労働者の増加数等に応じて50～800万円/年 (最長3年間支給)</p> <p>【令和6年度実績】 予算額：8.7億円 執行率：38.4%</p>	<ul style="list-style-type: none"> 対象地域の雇用機会の改善等により、例えば同意雇用開発促進地域などは指定地域が減少傾向（※）にあるものの、<u>一定の指定地域が存在する以上、継続的な支援が必要</u>である。 <p>※同意雇用開発促進地域：求職者数に比べて雇用機会が著しく不足している地域。 平成30年：24道府県・54地域から、令和7年度：14道県・28地域に減少</p>	<p><現状維持>別紙P12～13</p> <ul style="list-style-type: none"> 地域限定の助成金として、沖縄若年者雇用促進コースを地域雇用開発コースへ統合、通年雇用助成金を地域雇用開発助成金の1コースとするなどを検討したが、それぞれ対象地域や要件が異なる等の理由により、統合効果が期待できないことから、現状維持とする。
<p>○沖縄若年者雇用促進コース</p> <p>【対象】 沖縄県内において、事業所の設置・整備に伴い、沖縄県内居住の35歳未満の若年求職者の雇入れを行った事業主</p> <p>【助成金額】</p> <ul style="list-style-type: none"> 1年間賃金相当額の1/3(1/4) 定着状況が特に優良な場合は2年間賃金相当額の1/2(1/3) <p>※括弧は中小企業以外</p> <p>【令和6年度実績】 予算額：0.33億円 執行率：329%</p>	<ul style="list-style-type: none"> 沖縄県内における若年者を対象とした雇用開発を促進し、雇用失業情勢の改善を図ることを目的としているが、県内の令和3年3月卒新規学卒就職者の就職後3年以内の離職率は大卒41.2%（全国34.9%）、高卒51.2%（全国38.4%）と高く、<u>職場定着の促進が課題</u>となっている。 	

通年雇用助成金の見直しイメージ

助成金（コース）名	現状・課題	見直し方針案・理由
<p>通年雇用助成金</p> <p>【対象】 北海道、東北地方等の積雪又は寒冷の度が特に高い地域（13道県）において、冬期間に離職を余儀なくされる季節労働者を通年雇用した事業主</p> <p>【助成金額】</p> <ul style="list-style-type: none"> ①事業所内就業、事業所外就業 <ul style="list-style-type: none"> ・支払った賃金の2/3（1年目）、1/3（2,3年目） ②休業 <ul style="list-style-type: none"> ・休業手当と賃金の1/2（1年目）、1/3（2,3年目） ③業務転換 <ul style="list-style-type: none"> ・支払った賃金の1/3 ④職業訓練 <ul style="list-style-type: none"> ・支給対象経費の1/2(季節的業務) ・支給対象経費の2/3(季節的業務以外) ⑤新分野進出 <ul style="list-style-type: none"> ・支給対象経費の1/10 ⑥季節トライアル雇用 <ul style="list-style-type: none"> ・賃金の1/2（助成額分は減額） <p>※①～⑥のいずれも支給上限額あり ※①②③については、対象地域以外に就労させ、その移動に要する経費を事業主が負担した場合には、交通費等の経費（往復）を助成</p> <p>【令和6年度実績】 予算額：30.9億円 執行率：83.7%</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 13道県の季節労働者は近年減少傾向にあるものの約5万人おり、助成対象の約9割は北海道となっている。 • <u>引き続き季節労働者の通年雇用化は必要であり、当該助成金や委託事業として行っている通年雇用促進支援事業（※）を活用した継続的な事業主支援が必要である。</u> <p>※季節労働者の通年雇用の促進に自発的に取り組む地域の関係者から構成される協議会が策定した雇用対策の計画の中から、通年雇用の効果が高いものを選定し、当該協議会に事業を委託するほか、季節労働者に対し、ハローワークが提供し得る多様な手段を総合的に活用しながら、担当者制による個々のニーズを踏まえた計画的で一貫した就労支援を実施</p>	<p>＜中長期的見直し＞別紙P14</p> <ul style="list-style-type: none"> • 寒冷地域限定の助成金であり、引き続き継続的な支援が必要であるが、通年雇用助成金の「事業所内・外就業に伴う労働者の移動就労経費」、「休業助成」及び「季節トライアル」は、暫定措置（3年間）を漫然と延長するのではなく、利用実績も踏まえて、項目の廃止を含めて中長期的（※）に縮小を検討する。 <p>※令和7～9年度の暫定措置終了後の令和10年度に向けて検討を行う</p>

キャリアアップ助成金の見直しイメージ①

助成金（コース）名	現状・課題	見直し方針案・理由
<p>○正社員化コース</p> <p>【対象】 有期雇用労働者等を正社員（※）に転換した事業主 ※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む。</p> <p>【助成金額】 (重点支援対象者の場合) ・有期→正規：1人あたり80万円（60万円） ・無期→正規：1人あたり40万円（30万円） (重点支援対象者以外の場合) ・有期→正規：1人あたり40万円（30万円） ・無期→正規：1人あたり20万円（15万円） ※括弧は中小企業以外 ※上記の他、加算措置あり ※「重点支援対象者」は、①雇入れから3年以上の有期雇用労働者、②雇入れから3年未満で、過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下、かつ、過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない有期雇用労働者、③派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定の訓練修了者</p> <p>【令和6年度実績】 予算額：774億円 執行率：60.1%（暫定値）</p>	<ul style="list-style-type: none"> 令和6年時点で、<u>不本意非正規雇用労働者は180万人存在</u>し、非正規雇用労働者の8.7%を占め、特に若年層（25～34歳）では12.7%と高くなっている。 正規雇用労働者と非正規雇用労働者の<u>不合理な待遇差を解消</u>し、雇用形態又は就業形態に関わらない<u>公正な待遇の確保の実現</u>に向けて、<u>引き続き支援を行う必要</u>がある。 なお、<u>当初から正社員として雇い入れ</u>ができるにもかかわらず、<u>えて有期雇用労働者として雇い入れ、6か月経過後に正社員転換する</u>といった、<u>本助成金の趣旨と離れた活用例</u>があるとの指摘を受けている。 	<p>＜現状維持＞別紙P15</p> <ul style="list-style-type: none"> 令和7年度から、重点支援対象者とそれ以外で支給額に差を設けることや、新規学卒者で雇い入れられた日から起算して1年未満の者を支給対象から除外するなどの適正化を前倒しで実施しており、その運用や執行状況の見極めが必要であることから、令和8年度概算要求に向けた要件の見直し検討は一時保留する。 一方、令和7年度から実施する雇用関係助成金DX化にかかる調査研究事業も活用し雇用関係助成金ポータルの申請時に、EBPMに資するデータ取得ができないかを検討する。

キャリアアップ助成金の見直しイメージ②

助成金（コース）名	現状・課題	見直し方針案・理由
<p>○障害者正社員化コース</p> <p>【対象】 有期雇用労働者等を正社員（※）等に転換した事業主 ※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む。</p> <p>【助成金額】 (重度身体・知的障害者及び精神障害者の場合) ・有期→正規：1人あたり120万円（90万円） ・有期→無期：1人あたり60万円（45万円） ・無期→正規：1人あたり60万円（45万円） (重度以外の身体・知的障害者、発達障害者、難病患者、高次脳機能障害と診断された者の場合) ・有期→正規：1人あたり90万円（67.5万円） ・有期→無期：1人あたり45万円（33万円） ・無期→正規：1人あたり45万円（33万円） ※括弧は中小企業以外</p> <p>【令和6年度実績】 予算額：5.0億円 執行率：101.4%（暫定値）</p>	<ul style="list-style-type: none"> 障害者について、令和7年時点における求人市場における障害者のフルタイム正社員求人の割合（約1割）は一般的の正社員求人の割合（約5割）と比較して大幅に低く）、<u>不本意非正規であるか否かに関わらず、正社員転換等の待遇改善が必要</u>であり、正社員割合（※）を向上させていくことが課題である。 <p>※障害者雇用実態調査（R5年度）における正社員割合：身体53.2%、知的17.3%、精神29.5%、発達35.3%</p>	<p>＜中長期的見直し＞別紙P15</p> <ul style="list-style-type: none"> 次期の障害者雇用率の設定を見据えた制度の改正に係る議論も踏まえた検討を行う。

参 考 資 料（別 紙）

二事業助成金の効果検証取組強化 (令和8年度概算要求関連資料)

職業安定局雇用保険課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

特定求職者雇用開発助成金

職業安定局雇用開発企画課（内線5785）

（特定就職困難者コース・中高年層安定雇用支援コース・就職氷河期世代安定雇用実現コース（経過措置））

令和8年度概算要求額 475億円（468億円）※()内は前年度当初予算額

特定就職困難者コース 446億円（440億円）

中高年層安定雇用支援コース 23億円（9億円）

就職氷河期世代安定雇用実現コース（経過措置） 6億円（20億円）

労働保険特別会計		子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休
	○		

1 事業の目的

60歳以上の高年齢者や障害者、不安定な就労状況にある就職氷河期世代を含む中高年層など、就職が特に困難な者の雇用機会の増大や安定雇用を図るため、これらの者をハローワークや民間の職業紹介事業者などの紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成する制度。

2 事業の概要

助成金の種類	対象労働者	助成内容	
		助成対象期間	支給額
特定就職困難者コース	・高年齢者（60歳以上） ・母子家庭の母等 ・障害者 ・ウクライナ避難民等	1～3年	30～240万円 (2～6期に分けて支給)
中高年層安定雇用支援コース	35歳～60歳未満の不安定雇用就労者	1年	30～60万円 (2期に分けて支給)

※ 中高年層安定雇用支援コースを令和7年度から新設。

※ 就職氷河期世代安定雇用実現コースは、令和6年度限りで廃止。
(経過措置分のみ要求)

※ 助成対象期間や支給額は、対象労働者、企業規模等によって異なる。

※ 支給額は、支給対象期（6か月）ごとに対象労働者が行った労働に対して支払った賃金額を上限とする。

3 実施主体等

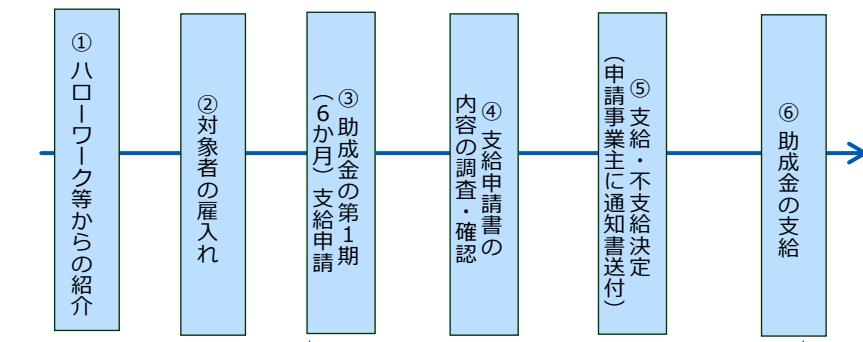
実施主体：国

事業実績：支給決定件数（令和6年度）

・特定就職困難者コース：162,503件

・就職氷河期世代安定雇用実現コース：7,098件

事業スキーム



特定求職者雇用開発助成金（発達障害者・難治性疾患者雇用開発コース）

令和8年度概算要求額 **6.6 億円（6.1 億円）** ※()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

1 事業の目的

発達障害者は、社会性やコミュニケーション能力に困難を抱えている場合が多く、就職・職場定着には困難が伴っている。また、難病患者は、慢性疾患化して十分に働くことができる場合もあるが、実際の就労に当たっては様々な制限・困難に直面している。このため、発達障害者及び難病患者の雇用を促進するため、これらの者を新たに雇用する事業主に対して助成を行う。

2 事業の概要、事業実績等

（1）対象事業主

発達障害者又は難病患者※¹を、公共職業安定所や一定の要件を満たした民間職業紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れた事業主

（2）助成対象期間

1年(中小企業2年)

（3）支給金額

50万円(中小企業の場合 120万円)※²

（4）事業実績

①85.9%

対象労働者のうち6か月継続雇用された労働者の割合
(6か月間継続雇用者数／対象労働者数(令和6年度上半期))

②1,506件

対象労働者の雇入れ件数(令和6年度)

※1 治療方法が確立しておらず、長期の療養を必要とし、診断に関し客観的な指標による一定の基準が定まっている疾患のある者(障害者総合支援法の対象疾患有基に設定)

※2 特定求職者雇用開発助成金と同様、雇入れ後6か月経過ごとに2回(中小企業の場合は4回)に分けて支給する。



特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）

令和8年度概算要求額 44百万円（53百万円）※（）内は前年度当初予算額

労働特会		子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休
	○		

1 事業の目的

生活保護受給者等には、就労経験が乏しいことや家庭の事情等、就労に当たって複合的な阻害要因を抱えている者がおり、これらの者を雇い入れる事業主は、就労時間や作業負荷等の雇用管理上の配意が必要となる。

このため、生活保護受給者及び生活困窮者を雇い入れる事業主に助成金（特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース））の支給を行うことにより、これらの者の雇入れ及び継続雇用を促進する。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

（1）対象事業主

生活保護受給者又は生活困窮者（※）を、公共職業安定所や一定の要件を満たした民間職業

紹介事業者等の紹介により、継続して雇用する労働者として新たに雇い入れた事業主

※地方公共団体が労働局・ハローワークと締結した協定に基づきハローワークに支援要請を行った者又は地方公共団体が就労支援を行った者であって、
支援期間が通算して3か月を超える者

（2）助成対象期間

1年

（3）支給金額

短時間労働者以外の者：30万円（25万円）※¹×2※²

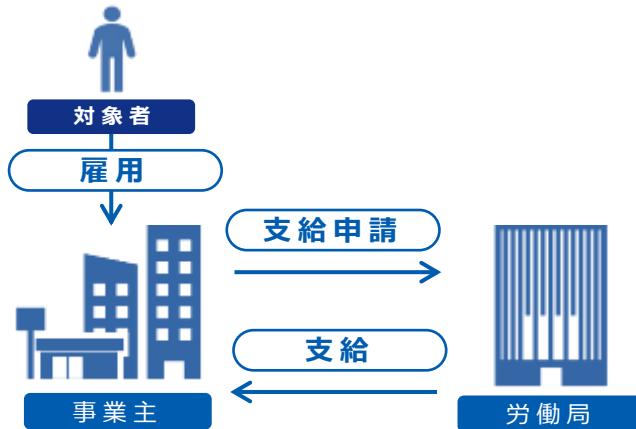
短時間労働者：20万円（15万円）×2

※1 括弧内は中小企業以外に対する支給額

※2 6か月ごとに2回支給

（4）支給実績

令和6年度：128件



※ 令和8年度より、対象労働者である生活保護受給者及び生活困窮者について、トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）と特定求職者雇用開発助成金（生活保護受給者等雇用開発コース）（第2期）の支給を可能にする（特定求職者雇用開発助成金（第2期）の支給は令和9年度から開始）。

【新規】

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) (経過措置)

令和8年度概算要求額 4.9億円 (137億円) ※()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計		子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休
	○		

1 事業の目的

- 特定求職者雇用開発助成金は、60歳以上の高年齢者や障害者、不安定な就労状況にある就職氷河期世代を含む中高年層など、就職が特に困難な者の雇用機会の増大や安定雇用を図るため、これらの者をハローワーク等の紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に対して助成する制度。
- 就職困難者について、デジタル等の成長分野への労働移動支援を行うほか、賃上げを伴う労働移動等の実現のため、一定の技能を必要とする未経験分野への労働移動を希望する者を雇い入れる事業主に高額助成を行う。

2 事業の概要・スキーム

就労経験のない職業に就くことを希望する就職困難者を雇い入れた上で

① 成長分野メニュー

成長分野（デジタル、グリーン）の業務に従事する労働者として雇い入れる事業主に対して、高額助成（通常コースの1.5倍）を行う。

② 人材育成メニュー

人材育成計画を策定し、人材育成^{※1}を行ったうえで賃金引き上げ^{※2}を行う事業主に対して、高額助成（通常コースの1.5倍）を行う。

※1 50時間以上の訓練が対象（公的職業資格の取得を目的とする教育訓練給付の指定講座等は50時間未満も可。）。

※2 雇入れから3年以内に5%以上の賃金引き上げが必要。

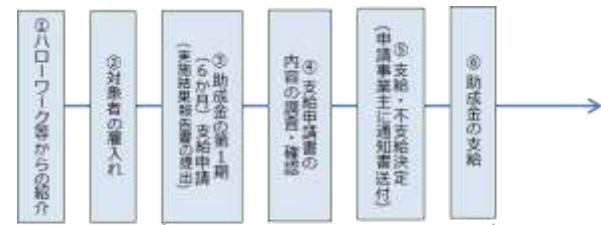
本コースは令和7年度限りで廃止

3 実施主体等

実施主体：国

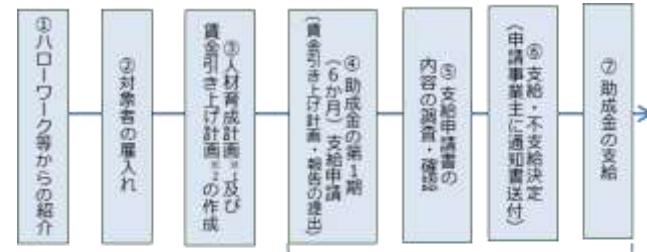
事業実績：支給決定件数（令和6年度） 844件

① の支給までの流れ



※第2～6期支給申請も同様の手続きが必要

② の支給までの流れ



※第2～6期支給申請も同様の手続きが必要

※1 対象者の雇入れ後、助成対象期間内に訓練を実施することが必要

※2 「賃金引き上げ計画」の計画期間（最大3年）終了後の「報告書」の提出をもって高額支給

早期再就職支援等助成金（再就職支援コース）

令和8年度概算要求額 32百万円 (23百万円) ※()内は前年度当初予算額

労働特会		子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休
	○		

1 事業の目的

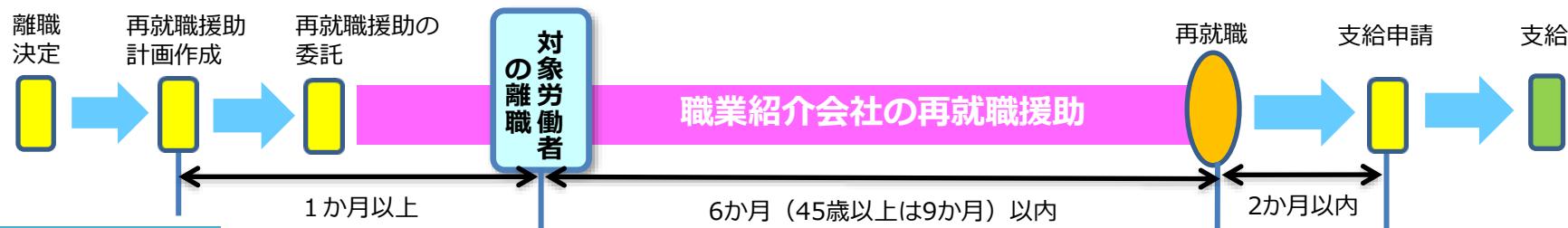
事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者の早期再就職の実現を図るため、民間の職業紹介事業者への委託、求職活動のための休暇付与、再就職に資する訓練の実施のいずれか（複数を組み合わせることも可能）によって再就職援助を講じ、再就職を実現させた事業主に対して助成。 令和6年度実績（支給対象者数）：61人

2 事業の概要・スキーム

再就職支援

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援助を、職業紹介会社への委託によって行う事業主に対して、その費用の一部（中小企業：45歳以上2/3（4/5）、45歳未満1/2（2/3）、大企業：45歳以上1/3（2/5）、45歳未満1/4（1/3））を助成。

（注）（ ）は、支給対象者の再就職先の雇用形態・賃金等が一定の要件に該当する場合の助成率



休暇付与支援

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援助を、求職活動のための有給休暇の付与によって行う事業主に対して、その費用の一部（上限180日分（6か月分）、中小企業：1日8,000円、大企業：5,000円）を助成。
また離職から1か月以内に再就職が実現した場合に10万円/人を助成。

職業訓練実施支援

送出企業が民間教育訓練機関への委託により、再就職援助計画対象者等に対する訓練を実施した場合、その費用の一部を助成
実施助成：960(480)円/h()は中小企業以外、経費助成：3/4(上限10～50万円(訓練時間数、企業規模に応じて設定))を助成。

早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）

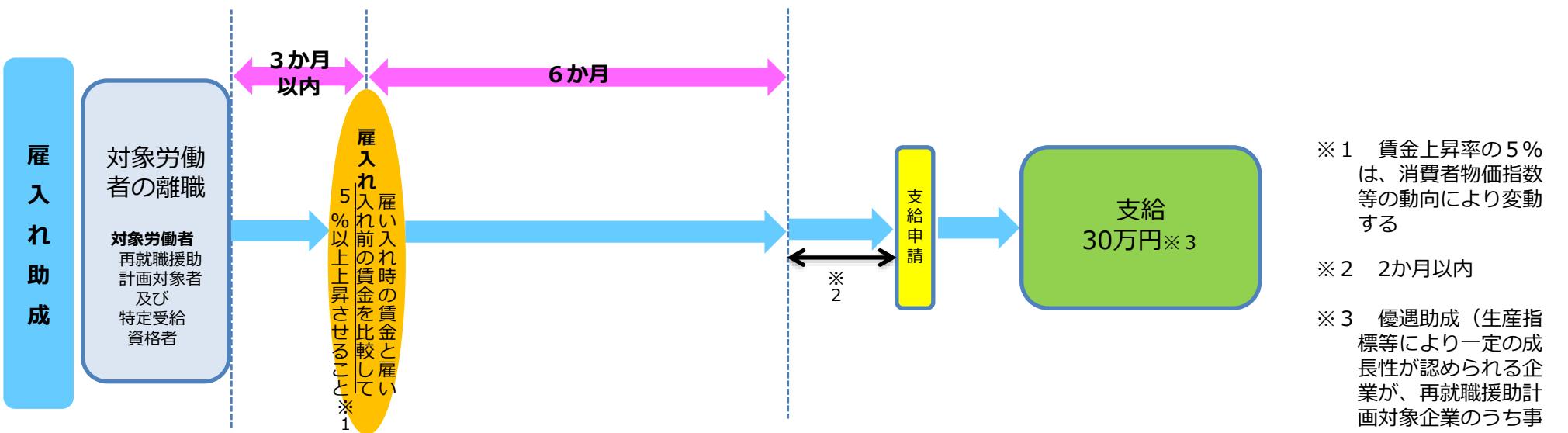
令和8年度概算要求額 9.5億円（34億円）※（）内は前年度当初予算額

労働特会		子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休
	○		

1 事業の目的

事業規模の縮小等に伴い離職を余儀なくされる労働者を、早期（離職後3か月以内）に、期間の定めのない労働者として雇い入れたうえで、雇入れ前の賃金と比して5%以上上昇させた事業主に対して助成。 令和6年度実績（支給対象者数）：1,346人

2 事業の概要・スキーム



【助成額】

雇入れ助成	通常の助成	優遇助成※3
	30万円／人	40万円／人

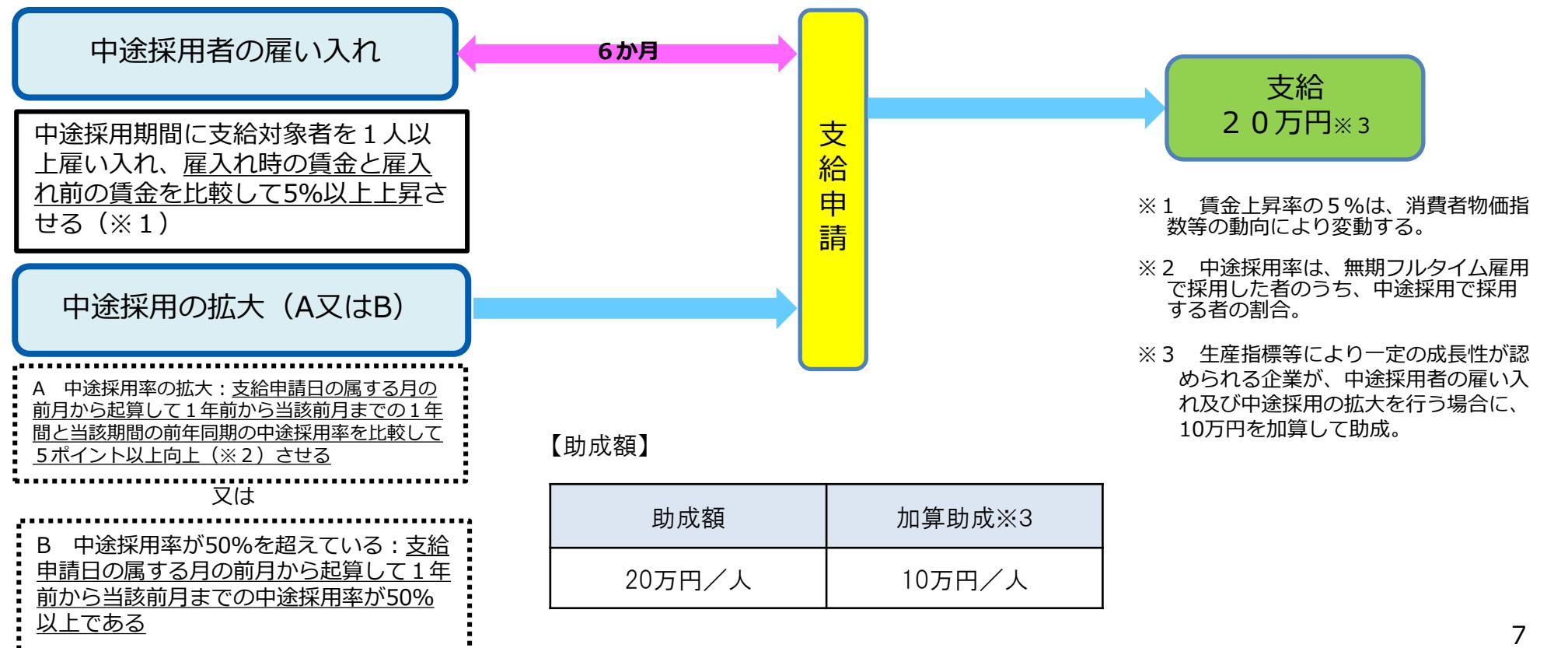
令和8年度概算要求額 10億円 (72百万円) ※()内は前年度当初予算額

労働特会		子子特会	一般 会計
労災	雇用	徴収	育休
	○		

1 事業の目的

諸外国に比較して、賃金が上昇する転職の割合が低い我が国の状況を踏まえて、賃金上昇を伴う中途採用者の雇用機会の拡大を図るため、中途採用を拡大し、雇い入れた中途採用者の賃金を、雇入れ前の賃金と比較して5%以上上昇させた事業主に対して助成する。 令和6年度実績（支給対象事業所数）：39事業所

2 事業の概要・スキーム・実施主体



地方就職希望者活性化事業

令和8年度概算要求額 **6.8億円 (6.4億円)** ※()内は前年度当初予算額

労働特会		子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休
	○		

1 事業の目的

東京圏・大阪圏において、地方就職に関するセミナー、イベント、個別相談等により、潜在的地方就職希望者を掘り起こし、地方自治体が実施する就労体験事業等への送り出しを実施することによって、地方就職に向けた動機付けを行い、地方就職の準備が整った者をハローワーク(HW)へ誘導し、全国ネットワークを活用したマッチングにより就職へ結びつけることにより、地方就職希望者の円滑な労働移動を促進し、地域雇用の活性化を図る。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

地方人材還流促進事業（LO活プロジェクト） 実施主体：民間企業（委託）

○潜在的地方就職希望者の掘り起こし・動機付け

- ・セミナー、イベント、個別相談等の実施
- ・自治体が実施する就労体験事業等への送り出し
- ・早期からの就職ニーズの把握、新卒応援HW等への誘導

○地方就職に役立つ情報の収集・整理・提供

- ・地方就職・生活関連情報等を地方就職希望者等に対して、ウェブサイト・SNS等を通じて提供
- ・求人情報を発信するためのツールや助成金などの各種支援策等の情報を地方の求人企業に対して、ウェブサイトを通じて提供

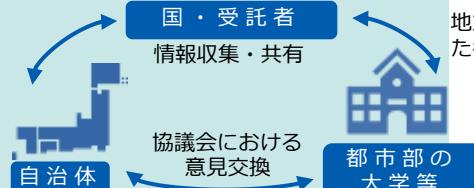
○移住・交流情報ガーデンでの相談対応

- ・「移住・交流情報ガーデン」（総務省設置）で
自治体が実施する就労体験事業等に関する相談等に対応

○地方人材還流促進協議会の設置

- ・厚労省、地方自治体、大学等による協議会を設置し、課題・情報の共有、事業の円滑な実施を図る。

【事業実績（令和6年度）】
HWへの誘導を受けた就職者のうち、地方就職者数の割合：29.9%



地方就職支援事業 実施主体：国

○地方就職支援体制の設置

- ・都市部（東京及び大阪）に「地方就職支援コーナー」を設置
- ・都市部・地方HWにコーディネーターを配置

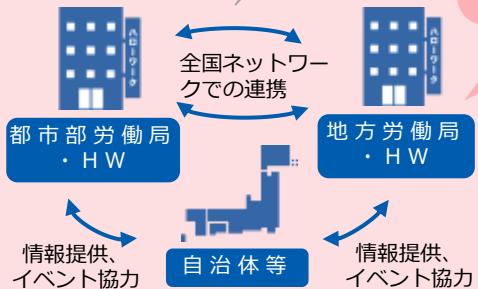
○地方合同就職面接会の開催等

- ・労働局と地方自治体が連携し、都市部にて合同就職面接会（リモート実施も含む）を開催
- ・自治体開催の各種イベント（合同就職面接会等）への協力

○地方人材還流支援相談会の開催

- ・自治体における移住相談や移住初心者向けのミニセミナーを行うNPO主催のふるさと回帰フェアにおいて、来場者に対する職業相談や地方の求人情報の提供等を行う相談会を実施

支援情報等の提供



（支援内容）

- ・職業相談、求人情報提供等
- ・オンラインを活用した担当者制による個別支援
- ・自治体等と連携した生活関連情報の集約・提供
- ・個別求人開拓等も含めた求職者と事業主のマッチング支援
- ・業種間・職種間・地域間移動に対応した再就職支援

【事業実績（令和6年度）】
「地方就職支援コーナー」による支援を受けた就職者数
：新規求職者数1,347人
：就職件数660件



トライアル雇用助成金（一般トライアルコース）

職業安定局雇用開発企画課
(内線5785)

令和8年度概算要求額 2.8億円 (3.1億円) ※()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
	○		

1 事業の目的

職業経験の不足などから、安定した職業に就くことが困難な求職者について、ハローワークや民間の職業紹介事業者などの紹介により、常用雇用への移行を目的に一定期間（原則3か月）試行雇用する事業主に対して助成する制度。

2 事業の概要・スキーム

【対象労働者】

- 2年以内に2回以上離職又は転職を繰り返している者
- 離職している期間が1年超の者
- 育児等で離職し、安定した職業に就いていない期間が1年超の者
- 60歳未満で、ハローワーク等において担当者制による個別支援を受けている者
- 特別の配慮を要する者（母子家庭の母等、生活保護受給者、生活困窮者等）

【支給額】

月額4万円（最大3か月）

- ※ 対象労働者が母子家庭の母等又は父子家庭の父の場合は月額5万円となる。
- ※ 母子家庭の母等の場合、特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）の第2期から受給が可能。
- ※ 令和8年度より、生活保護受給者・生活困窮者について、週20時間以上の試行雇用も対象とともに、トライアル雇用助成金と特定求職者雇用開発助成金（第2期）の受給を可能にする。

3 実施主体等

実施主体：国

事業実績：支給決定件数（令和6年度）

- ・支給人数：1,926人
- ・支給決定額：2.1億円
- ・トライアル雇用開始者数：2,099人
- ・常用雇用移行率：71.3%

【助成のイメージ】

トライアル雇用開始

本雇用契約 締結



トライアル雇用
有期雇用契約（原則3か月）

期間の定めのない雇用
(常用)



賃金の一部を助成

令和8年度概算要求額 14億円 (13億円) ※()内は前年度当初予算額

労働特会		子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休
	○		

1 事業の目的

障害者雇用の取組が遅れている事業所では、障害者雇用の経験が乏しいために、障害者に合った職域開発、雇用管理等のノウハウがなく、障害者を雇い入れることを躊躇する面があるところである。このため、これらの事業所に対して、障害者の試行雇用を通じ、障害者の雇用に対する理解を促進するとともに、障害者の業務遂行の可能性を見極め、試行雇用終了後に常用雇用への移行を進め、就業機会の確保を図ることとする。

2 事業の概要・スキーム

障害者トライアルコース

公共職業安定所等の紹介により、障害者を**1週間の就業時間20時間以上**で試行雇用する事業主に対して、助成金を支給する。

【助成額】

- 精神障害者以外**・・対象障害者1人当たり1か月**4万円（最大3か月）**の助成金を支給する。
- 精神障害者**・・・対象障害者1人当たり1～3か月分までは1か月**8万円**、4～6か月分までは1か月**4万円**とし、7か月目以降は支給しない。

【試行雇用期間】

試行雇用は原則**3か月間（精神障害者については最大12か月）**とし、事業主と対象障害者との間で有期雇用契約を締結する。

※ 障害者が**テレワーク**の勤務形態で働く場合には**最大6か月**までのトライアル雇用を可能とする。（4か月目以降は支給対象外）

障害者短時間トライアルコース

公共職業安定所等の紹介により、**精神障害者又は発達障害者**に対し、短時間の試行雇用を行う事業主に対して、助成金を支給する。

【助成額】

対象障害者1人当たり1か月**4万円（最大12か月）**の助成金を支給する。

【試行雇用期間】

試行雇用は**3か月から最大12か月間**とし、事業主と対象障害者との間で試行雇用当初は**1週間の就業時間10時間以上20時間未満**で、順次20時間以上を目指すことを内容とする有期雇用契約を締結する。

3 実施主体等

実施主体：都道府県労働局、ハローワーク

事業実績：試行雇用開始者数 7,007人 (R6実績)

令和8年度概算要求額 70億円 (69億円) ※()内は前年度当初予算額

労働特会		子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休
	○		

1 事業の目的

建設業においては、技能者のうち60歳以上の割合が約4分の1を占める一方、29歳以下は全体の約12%となっており、若年労働者等の確保・育成、技能継承が極めて重要な課題となっている。本助成金では、建設労働者雇用改善法第9条に基づき、建設事業主等に支援を行うことで、建設労働者の雇用の改善、能力の開発及び向上、雇用の安定を促進することを目的とする。

2 事業の概要・スキーム・実施主体・事業実績

トライアル雇用助成金

◆ 若年・女性建設労働者トライアルコース

職業経験の不足などから就職に不安のある若年者（35歳未満）や女性を対象として、試行雇用を行った場合に支給されるトライアル雇用助成金（一般・障害者トライアルコース）に上乗せ助成。

助成額	対象者1人あたり4万円/月（最大3か月）
-----	----------------------

人材確保等支援助成金

◆ 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）

魅力ある職場づくりにつながる取組や広域的な職業訓練の推進活動を実施した場合に助成。

女性区分	助成率等
経費助成	中小建設事業主：60% 中小建設事業主以外：45%
賃金助成	定着要件を満たした場合は上乗せ42万円 等（※1）

◆ 建設キャリアアップシステム等活用促進コース

建設キャリアアップシステム（CCUS）等を活用した雇用管理改善を目的とし、以下の場合に助成。

＜雇用管理改善促進事業＞ 中小建設事業主が、昇格評定を受けた技能者の賃金を5%以上増加
＜普及促進事業＞ 建設事業主団体が普及促進に向けた事業を実施（令和8年度限り）

事業名	助成区分	助成額・率等
雇用管理改善促進事業	経費助成	中小建設事業主：16万円/人年
普及促進事業	経費助成	中小建設事業主団体：66.7% 中小建設事業主団体以外：50%

◆ 作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）

建設現場の女性専用トイレ・更衣室を整備した場合や作業員宿舎等を確保（石川県）した場合に助成。

助成区分	助成率
経費助成	60%

等（※1）

人材開発支援助成金

◆ 建設労働者認定訓練コース

能開法による認定職業訓練または指導員訓練のうち、建設関連の訓練を実施した場合に助成。

助成区分	助成率・額	生産性向上助成（上乗せ支給）（※2）	賃金向上助成・資格等手当助成（上乗せ支給）
経費助成	16.7%	-	-
賃金助成	3,800円/人日	1,000円/人日	1,000円/人日

◆ 建設労働者技能実習コース

若年者等の育成と熟練技能の維持・向上を図るため、キャリアに応じた技能実習を実施した場合に助成。

助成区分	助成率・額等	生産性向上助成（上乗せ支給）（※2）	賃金向上助成・資格等手当助成（上乗せ支給）
経費助成	中小建設事業主（20人以下）：75%	15%	15%
	中小建設事業主（21人以上） 35歳未満：70%	15%	15%
	中小建設事業主（21人以上） 35歳以上：45%	15%	15%
	中小以外の建設事業主（女性労働者のみ支給対象）：60%	15%	15%
賃金助成	中小建設事業主（20人以下）： 9,500円/人日 （※3）	2,000円/人日	2,000円/人日
	中小建設事業主（21人以上）： 8,550円/人日 （※3）	1,750円/人日	1,750円/人日

※1 賃金向上助成の上乗せ支給も実施。

※2 令和4年度までの支給要領に基づき、当該コースの助成金を受給した建設事業主を対象とした経過措置。

※3 CCUS技能者情報登録者の場合は、賃金助成額（上乗せ支給分は除く）を1.1倍にして助成（令和8年度まで）。

○実施主体・スキーム：労働局（助成金の支給）→建設事業主等（助成対象の取組を実施）

○令和6年度支給実績（3助成金の合計）：6,272,576千円（135,994件）

地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）

令和8年度概算要求額 **5.7億円（7.7億円）** ※()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

1 事業の目的

地域雇用開発のための助成、援助等の措置を講ずる必要があると厚生労働大臣が認める地域（同意雇用開発促進地域）等において、事業所の設置・整備を行うとともに地域求職者等を雇い入れた事業主に対して助成を行い、地域的な雇用構造の改善を図る。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

事業の概要

同意雇用開発促進地域等において、事業所の設置・整備を行うとともに地域求職者等を雇い入れた事業主に対して、設置・整備費用及び対象労働者の増加数等に応じて一定額を助成する（1年ごとに3回の助成）。

対象地域

雇用開発促進・改善地域メニュー	<input type="radio"/> 同意雇用開発促進地域（下記全ての要件を満たし、かつ、厚生労働大臣が同意をした地域） <ul style="list-style-type: none"> (1) 「最近3年間の有効求職者数／労働力人口」が全国平均以上 (2) 「最近3年間の有効求人倍率」又は「最近1年間の有効求人倍率」が全国平均の2/3以下 ただし、全国平均の2/3が1以上の場合には1、0.67未満の場合は0.67以下 <input type="radio"/> 最近1年間の有効求人倍率が1倍未満の過疎・離島地域等であって、厚生労働大臣が指定する地域
特定有人国境離島地域等メニュー	<input type="radio"/> 関係法に基づく特定有人国境離島地域、奄美群島及び小笠原諸島

助成内容

設置・整備費用と対象労働者の増加数に応じて、下表の額を助成

設置・整備費用	対象労働者の増加人数			
	3(2)~4人 (注)括弧は創業の場合	5~9人	10~19人	20人~
300万円以上	50万円	80万円	150万円	300万円
1,000万円以上	60万円	100万円	200万円	400万円
3,000万円以上	90万円	150万円	300万円	600万円
5,000万円以上	120万円	200万円	400万円	800万円

※1 中小企業事業主は、初回支給のみ、上表の額の1.5倍を支給

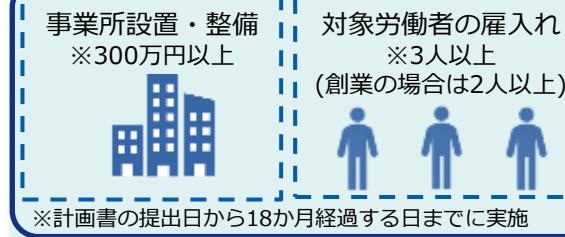
※2 創業の場合は、初回支給のみ、上表の額の2倍を支給

※3 「地域活性化雇用創造プロジェクト」参画事業主が助成対象となる措置を講じた場合は、助成金の対象とともに、初回支給時、対象労働者1人あたり50万円を上乗せて支給

※4 「地方創生応援税制（企業版ふるさと納税）」寄附事業主が助成対象となる措置を講じた場合は、助成金の対象として支給

※5 大規模雇用開発計画を策定する事業主については、上表の額にかかわらず、設置・整備費用と対象労働者の増加数に応じて、最高2億円を支給

スキーム



実施主体

都道府県労働局

実績

令和6年度支給額：3.3億円

地域雇用開発助成金（沖縄若年者雇用促進コース）

令和8年度概算要求額 **63百万円（39百万円）** ※（）内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

1 事業の目的

沖縄県内に事業所を設置又は整備し、当該事業所において沖縄県内に居住する35歳未満の若年求職者を継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して助成を行い、沖縄県における若年者を対象とした雇用開発を促進し、沖縄県における雇用失業情勢の改善を図る。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

事業の概要

沖縄県内の事業所において施設・設備を設置・整備（300万円以上（中小企業は100万円以上））し、当該事業所において沖縄県内に居住する35歳未満の若年求職者を3名（新規学卒者を除く。）以上、継続して雇用する労働者として雇い入れた事業主に対して当該労働者の一定期間の賃金の一部を助成するもの。

助成内容

<1年目>

事業所の設置・整備及び雇入れが完了し、完了届を提出した完了日から起算して半年毎に2回、1年間支給

※中小企業の場合、4人目以降の雇入れについては、新規学卒者も含むことが出来る。（完了日以後に支払った賃金相当額の1/4（中小企業は1/3））

<2年目> ※優良事業主のみ

雇用する労働者の定着状況が良好であり、かつ対象労働者を適切に待遇している優良事業主については、上記①支給後にさらに半年毎に2回、1年間支給

（完了日以後に支払った賃金相当額の1/3（中小企業は1/2））

対象労働者1人につき、1回あたりの支給上限額は60万円

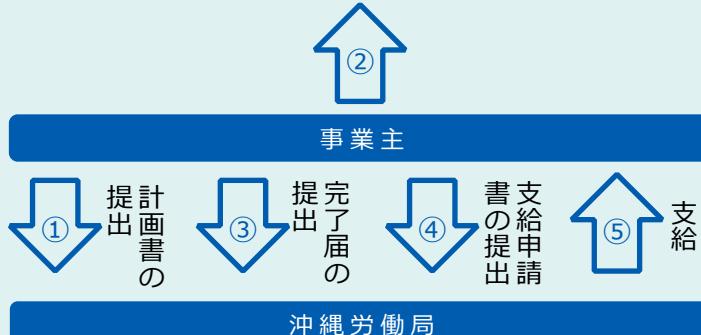
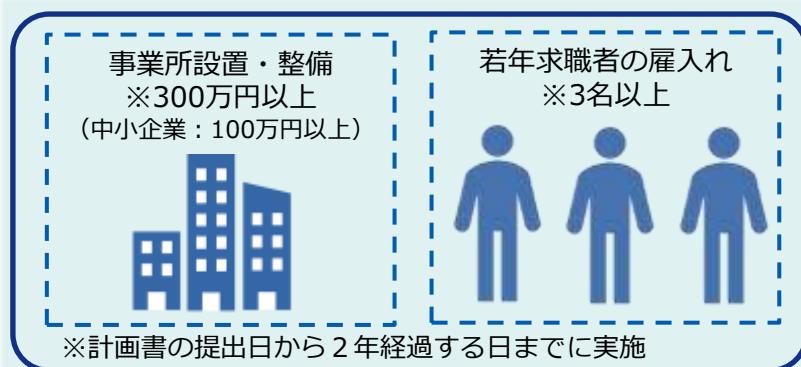
実施主体

沖縄労働局

実績

令和6年度支給額：109百万円

スキーム



令和8年度概算要求額 **27億円（28億円）** ※()内は前年度当初予算額

労働保険特別会計			一般会計
労災	雇用	徴収	
○			

1 事業の目的

北海道、東北地方等気象条件の厳しい積雪寒冷地（13道県）において、季節的業務に従事する労働者（季節労働者）を通年雇用した事業主に対して通年雇用助成金を支給し、季節労働者の通年雇用化の促進を図る。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

事業の概要

13道県において、季節労働者（※）を通年雇用するための各種取組を実施した事業主に対して、その取組時に要した賃金又は経費の一部を助成する。
※ 9月16日以前から雇用され翌年の1月31日において雇用保険の特例一時金の受給資格を得て、支給を受けることが見込まれる方

助成額

【季節労働者を通年雇用した場合の賃金助成】

対象期間（12月16日～3月15日）に支払った賃金の
2／3（1年目）、1／2（2～3年目）

（1月～4月中に当該労働者を休業させた場合）

1月～4月に支払った休業手当と対象期間に支払った賃金の合計額の
1／2（1年目）、1／3（2年目）

（季節労働者を季節的業務以外の業務に転換させた場合）

業務転換後6ヶ月間に支払った賃金の1／3

【季節労働者を通年雇用し、職業訓練を実施した場合】

支払った訓練経費の
1／2（季節的業務に係る訓練）、2／3（季節的業務以外に係る訓練）

【季節労働者3人以上を通年雇用することを目的として、新分野進出した場合の設置・整備助成】

要した費用の1／10を対象労働者の定着状況に応じて最大3年間

【季節労働者をトライアル雇用し、引き続き常用雇用した場合の賃金助成】

指定業種以外の事業主が常用雇用後6ヶ月間に支払った賃金の1／2からトライアル雇用助成金受給額を減額した額

対象地域

【全市町村対象】北海道、青森、岩手、秋田

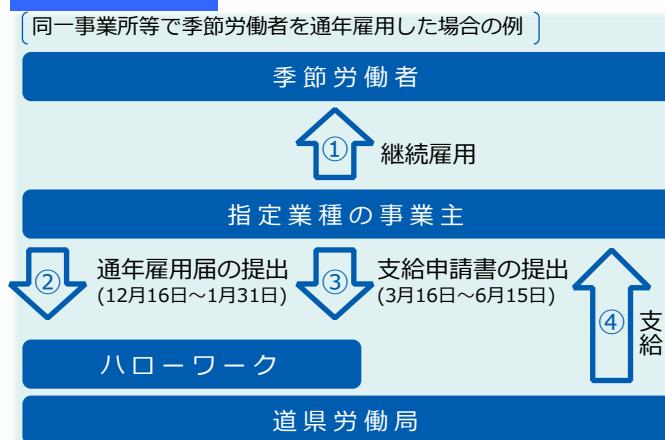
【一部の市町村】宮城、山形、福島、新潟、富山、石川、福井、長野、岐阜

指定業種

- ①林業 ②採石業及び砂、砂利又は玉石の採取業 ③建設業 ④水産食料品製造業
- ⑤野菜缶詰、果実缶詰又は農産保存食料品の製造業 ⑥一般製材業 ⑦セメント製品製造業
- ⑧建設用粘土製品（陶磁器製のものを除く）の製造業 ⑨特定貨物自動車運送業
- ⑩建設現場において据付作業を行う「造作材製造業（建具を除く）」、「建具製造業」、「鉄骨製造業」、「建設用金属製品製造業（鉄骨を除く）」、「金属製サッシ・ドア製造業」、「鉄骨系プレハブ住宅製造業」、「建築用金属製品製造業（サッシ、ドア、建築用金物を除く）」、「曇製造業」
- ⑪農業（畜産農業及び畜産サービス業を除く）

スキーム

【同一事業所等で季節労働者を通年雇用した場合の例】



実施主体

道県労働局

実績

令和6年度支給額：26億円

令和8年度概算要求額 1,022億円（1,025億円）※（ ）内は前年度当初予算額

令和6年度実績：71,981件

1 事業の目的

うち雇用環境・均等局計上分 1,015億円（1,020億円）うち職業安定局計上分 7億円（5億円）

労働特会		子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休
○			

有期雇用労働者、短時間労働者、派遣労働者（以下「有期雇用労働者等」）といつたいわゆる非正規雇用労働者の企業内のキャリアアップを促進するため、正社員転換、待遇改善の取組を実施した事業主に対して包括的に助成

2 事業の概要・スキーム

※国（都道府県労働局）で支給事務を実施

コース名／コース内容

正社員化コース

有期雇用労働者等を正社員転換（※）

※多様な正社員（勤務地限定・職務限定・短時間正社員）を含む

- 正社員転換後6か月間の賃金が正社員転換前6か月間の賃金と比較して3%以上増額していることが必要

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

賃金規定等改定コース

有期雇用労働者等の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用

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又は退職金制度を導入し、支給又は積立てを実施

短時間労働者労働時間延長支援コース

短時間労働者を新たに社会保険に適用した際に、賃上げ、労働時間の延長（週当たり5時間以上等）を実施。
また、更なる待遇改善に向けた2年目の取り組みの実施。

支給額（1人当たり）

有期→正規： 80万円（60万円） 【左記以外】 40万円（30万円）

無期→正規： 40万円（30万円） 20万円（15万円）

※ a: 雇入れから3年以上の有期雇用労働者
b: 雇入れから3年末満で、次の①②いずれにも該当する有期雇用労働者
①過去5年間に正規雇用労働者であった期間が1年以下
②過去1年間に正規雇用労働者として雇用されていない
c: 派遣労働者、母子家庭の母等、人材開発支援助成金の特定訓練修了者
➤ 新規学卒者で雇入れから一定期間経過していない者については支給対象外
➤ 有期雇用期間が通常5年超の者は無期雇用労働者とみなして適用
上限人数：20人

①有期→正規： 90万円（67.5万円）

②有期→無期： 45万円（33万円）

③無期→正規： 45万円（33万円）

①3%以上4%未満： 4万円（2.6万円）

②4%以上5%未満： 5万円（3.3万円）

③5%以上6%未満： 6.5万円（4.3万円）

④6%以上： 7万円（4.6万円）

上限人数：100人

1事業所当たり 60万円（45万円）

1事業所当たり1回のみ

1事業所当たり 40万円（30万円）

1事業所当たり1回のみ

60万円（45万円）<75万円>（※）

※1～2年目までの各要件を全て満たした場合の2年間の合計額
複数年度かけて要件を満たす場合も助成対象

加算措置等／加算額

正社員化コース

■通常の正社員転換制度を新たに規定し転換

1事業所当たり 20万円（15万円）

■勤務地限定・職務限定・短時間正社員制度を新たに規定し転換
1事業所当たり 40万円（30万円）

■非正規雇用労働者の情報開示加算【新設】

1事業所当たり 20万円（15万円）

賃金規定等改定コース

■「職務評価」の活用により実施

1事業所当たり 20万円（15万円）

■昇給制度を新たに設けた場合

1事業所当たり 20万円（15万円）

賞与・退職金制度導入コース

■両方を同時に導入した場合 1事業所当たり 16.8万円（12.6万円）

※（ ）は、大企業の場合の額。< >は、小規模事業所の場合の額。

※加算措置要件を満たした場合は、支給額+加算額を助成。

※障害者正社員化コースについては、重度障害者の場合は、

①120万円（90万円）②③60万円（45万円）となる。

※上限人数は、1年度当たりの上限。記載がないコースは上限はない。

