

職業安定分科会(第 223 回)	資料3-2
令和8年3月 27 日	

雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を改正する省令案概要（予算成立後施行分）

雇用保険法施行規則及び建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部を
改正する省令案について【概要】【予算成立後施行分】

1. 概要

- 雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号）及び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）に基づく各種助成金等について、令和 8 年度分に係る制度の見直し、新設等を行うもの。対象となるのは以下の助成金等であり、内容の詳細は別紙のとおり（職業安定分科会関係は下線部分）。

I. 雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号）の一部改正関係

- 1. 産業雇用安定助成金
- 2. 早期再就職支援等助成金
- 3. 65 歳超雇用推進助成金
- 4. 両立支援等助成金
- 5. 人材確保等支援助成金
- 6. キャリアアップ助成金
- 7. 人材開発支援助成金

II. 建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則（昭和 51 年労働省令第 29 号）の一部改正関係

- 1. 人材確保等支援助成金
- 2. 人材開発支援助成金

- その他、上記の制度の見直し、新設等に伴う所要の規定の整備を行う。

2. 根拠条項

- 雇用保険法第 62 条第 1 項及び第 2 項並びに第 63 条第 1 項及び第 2 項
- 建設労働者の雇用の改善等に関する法律第 9 条及び第 47 条

3. 施行期日等

公布日 令和 8 年度予算成立後速やかに
施行期日 公布日（予定）

I. 雇用保険法施行規則の一部改正関係

1. 産業雇用安定助成金

○ スキルアップ支援コースの見直し

現行は出向元事業主に対してのみ助成金を支給しているところ、在籍型出向を活用した労働者のスキルアップを促進するため、出向先事業主に対しても助成金を支給する。

加えて、出向から復帰した労働者の育児休業の取得等の特別な事情に係る賃金上昇確認期間（6か月間）の例外規定の設定等を行う。（雇用保険法施行規則（以下「雇保則」という。）第102条の3の3）

【現行制度の概要】

労働者のスキルアップを在籍型出向により行うとともに、出向復帰後の賃金を出向前と比較して5%以上上昇させ、その状態を6か月間継続した出向元事業主に対し、当該事業主が負担した出向中の賃金の一部を助成する。

	中小企業	中小企業以外
助成率	2 / 3	1 / 2
助成額	出向元事業主 以下（1）（2）のうちいずれか低い額に助成率をかけた額 （1）出向労働者の出向期間の賃金のうち出向元事業主が負担した額 （2）出向労働者の出向前の賃金の1 / 2の額	
上限額	8,870円（※） / 1人1日当たり （1事業主当たり1,000万円）	
支給対象期間	1か月～1年間	

※ 雇用保険の基本手当日額の最高額（令和7年8月1日時点）

【見直しの内容】

- ・ 在籍型出向により労働者を受け入れた出向先事業主を助成金の支給対象に追加し、当該事業主が負担した出向中の賃金の一部を助成する。
- ・ 出向から復帰した労働者の育児休業の取得等の特別な事情により、出向から復帰後の6か月の全ての月において賃金が支払われない場合の例外措置を規定する（具体的な内容は別途職業安定局長が定める。）。
- ・ 出向元事業主及び出向先事業主が同一の出向労働者の出向期間の賃金に関し出向契約に基づいて負担した額について、次の表のとおり支給するものとする。

	中小企業	中小企業以外
助成率	2 / 3	1 / 2
助成額	イ 出向元事業主 出向労働者の出向期間の賃金のうち出向元事業主が負担した額に助成率をかけた額 ロ 出向先事業主 出向労働者の出向期間の賃金のうち出向先事業主が負担した額に助成率をかけた額	
上限額	8,870 円 (※) / 1 人 1 日当たり (1 事業主当たり 1,000 万円)	
支給対象期間	1 か月～1 年間	

※ 雇用保険の基本手当日額の最高額 (令和 7 年 8 月 1 日時点)

2. 早期再就職支援等助成金

(1) 中途採用拡大コースの見直し

賃金上昇を伴う中途採用の拡大を促進するため、以下の改正を行う。(雇保則第 102 条の 5 第 8 項)

【見直しの内容】

- ・ 中途採用者の採用人数要件及び中途採用率の要件を緩和する。
- ・ 中途採用者の賃上げ (5% 以上の上昇) を必須要件とする。
- ・ 助成額について、1 事業所当たりの定額から、雇い入れた中途採用者 1 人当たりの支給に見直す (1 事業所当たりの上限は 20 人)。
- ・ 成長要件 (生産性等の向上、企業全体の平均賃金の上昇等) を満たす事業主に対し、10 万円を加算する。
- ・ 45 歳以上の者を中途採用する場合の優遇措置 (B コース) を廃止する。

支給要件	現行制度の内容		見直しの内容
	A コース (中途採用率の拡大)	B コース (45 歳以上の中途採用率の拡大)	
中途採用者数 (※1)	2 名以上		1 名以上
中途採用率	20 ポイント以上 (※2) 上昇	20 ポイント以上上昇かつ 45 歳以上の中途採用者に限定した中途	5 ポイント以上 (※3) 上昇 又は 計画期間中の中途採用率が 50% 以上

		採用率 10 ポイント以上上昇	
賃金上昇要件	なし	45 歳以上の中途採用者全員について、雇入れ時の賃金を雇入れ前と比較して 5%以上上昇	中途採用者全員について、雇入れ時の賃金を雇入れ前と比較して 5%以上上昇 (※4)
助成額	50 万円 (1 事業所当たり)	100 万円 (1 事業所当たり)	20 万円 (1 人当たり)
加算要件	なし	なし	以下のいずれかを満たす場合 (※5) ①生産性等の向上 ②企業全体の平均賃金の上昇
加算額	なし	なし	10 万円 (1 人当たり)

※1 無期フルタイム雇用で採用した者のうち、中途採用で採用する者。

※2 過去3年間の中途採用率との比較。

※3 計画期間に応じて過去1年間又は過去6か月間の中途採用率との比較 (なお、当該比較対象期間と中途採用率の目標ポイントについては、別途職業安定局長が定める。)

※4、5 この内容は、別途職業安定局長が定める。

3. 65歳超雇用推進助成金

65歳超雇用推進助成金について、以下(1)～(3)の改正を行う。

(1) 65歳超継続雇用促進コースの見直し

- 65歳超継続雇用促進コースについて、以下のとおり支給対象事業主の要件の見直し及び助成額の変更を行う。(雇保則第104条第1号イ及び第2号イ)

【現行制度の概要】

65歳超継続雇用促進コースの助成額については、事業主が実施した措置及び当該措置の対象となる60歳以上の雇用保険被保険者数に応じて、10万円～160万円を支給している。

ただし、「他社による継続雇用制度」を導入した場合については、措置の実施に要した費用の2分の1に相当する額を支給するなど、定率の助成を実施している。

また、既に助成金の支給を受けた事業主については、再度の支給はできない取り扱いとしている。

【見直しの内容】

- ・ 事業主が定年引上げ、継続雇用制度の導入などの高年齢者の雇用の推進に当たり、段階的に措置を講じた場合にも助成を受けられるよう、1事業主当たり1回限りの支給としていた取り扱いを廃止する。
- ・ 助成額について、66歳以上の年齢への定年引上げ、継続雇用制度の導入又は定年の廃止の措置を実施した場合の事業主の助成額を15万円～240万円に変更する。また、継続雇用制度の導入については、希望者全員を対象とする措置を講じた場合に助成額を増額して支給することとする。
- ・ 「他社による継続雇用制度」の導入について、定率の助成から定額の助成に変更し、16万円～105万円を支給することとする。

(2) 高年齢者評価制度等雇用管理改善コースの見直し

- 高年齢者評価制度等雇用管理改善コースについて、以下のとおり助成額を変更する。
(雇保則第104条第2号ロ)

【現行制度の概要】

高年齢者評価制度等雇用管理改善コースの助成額については、高年齢者の雇用管理制度の整備を実施した事業主に対して、制度の導入に要した費用の45%（中小企業事業主にあっては60%）、上限額30万円を支給している。

【見直しの内容】

- ・ 助成額について、事業主が実施した整備内容に応じて、以下のとおり変更する。
 - i 能力評価制度及び賃金体系の整備
：45万円（中小企業事業主にあっては、60万円）
 - ii 能力評価制度及び賃金体系以外の整備
：23万円（中小企業事業主にあっては、30万円）
 - iii 上記整備に当たり、雇用管理制度の見直し・導入や、健康診断を実施するための制度の導入に伴い機器等を導入した場合
：導入に要した費用の45%（中小企業事業主にあっては60%）、上限額30万円

(3) 高齢者無期雇用転換コースの見直し

- 高齢者無期雇用転換コースについて、以下のとおり助成額を変更する。(雇保則第 104 条第 2 号ハ)

【現行制度の概要】

高齢者無期雇用転換コースについては、期間の定めのない労働契約を締結する労働者へ転換した有期契約労働者 1 人につき 23 万円（中小企業事業主にあつては、30 万円）を事業主に対して支給している。

【見直しの内容】

- ・ 助成額を、対象となる有期契約労働者 1 人につき 30 万円（中小企業事業主にあつては、40 万円）に変更する。

5. 人材確保等支援助成金

- 雇用管理制度・雇用環境整備助成コース助成金の見直し

賃上げは職場定着・離職防止に効果のある取組であることから、より高い賃上げにより事業主の雇用管理改善が促進されるよう、雇用環境整備に係る新たな加算要件を設ける見直しを行う。(雇保則第 118 条第 2 項第 2 号)

【現行制度の概要】

事業主が、求職者や従業員にとって「魅力ある職場」を創出するため、雇用管理制度や従業員の直接的な作業負担を軽減する機器・設備等（以下「雇用管理改善機器等」という。）を導入し、その適切な運用を経て従業員の離職率の低下が図られた場合に支給する。

助成対象	助成額・助成率 (※2)	上限額 (※3)
A 雇用管理制度の整備 (※1)	a) 賃金規定制度	80 万円 (100 万円)
	b) 諸手当等制度	
	c) 人事評価制度	
	d) 職場活性化制度	
	e) 健康づくり制度	
B 雇用管理改善機器等の導入	導入に要した費用 の 1 / 2 (625 / 1000)	150 万円 (187.5 万円)

※1 a～e の制度のいずれか 1 つ以上の制度を整備した場合に、整備した制度に対応する助成額（2 以上の措置を講じた場合はその合計額）を支給する。

- ※2 括弧内の助成額・助成率は、雇用する労働者に係る賃金を職業安定局長が定める割合以上（5%以上）増額した場合のもの
- ※3 上限額は、複数の雇用管理制度の整備又は雇用管理改善機器等の導入を行った際の助成上限（括弧内は雇用する労働者に係る賃金を職業安定局長が定める割合以上（5%以上）増額した場合の上限）

【見直しの内容】

雇用管理改善機器等の導入に係る助成については、職業安定局長が定めるところにより、雇用する労働者に係る賃金を5%以上増額した場合にその導入に要した経費の1/8に相当する額を加算した額を支給することとしているところ、賃金を7%以上増額した場合には、当該経費の1/4に相当する額を加算した額を支給することとする（あわせて、賃金を7%以上増額した場合における助成額の上限額も定める。）

※ その他、雇用管理に困難を抱える事業主については、助成額を加算又は助成率の引上げに係る要件を緩和し、雇用する労働者に係る賃金を3%以上増額した場合に助成額を加算又は助成率の引上げの対象とする見直しも行う（この内容は、別途職業安定局長が定める）。

助成対象		助成額・助成率	上限額（※6）
A 雇用管理制度の整備（※4）	a) 賃金規定制度	40万円 (50万円)（※5）	80万円 (100万円) （※5）
	b) 諸手当等制度		
	c) 人事評価制度		
	d) 職場活性化制度	20万円	
	e) 健康づくり制度	(25万円)（※5）	
B 雇用管理改善機器等の導入		導入に要した費用の1/2 (625/1000 又は 750/1000)（※7）	150万円 (187.5万円又は 225万円)（※8）

※4 a～eの制度のいずれか1つ以上の制度を整備した場合に、整備した制度に対応する助成額（2以上の措置を講じた場合はその合計額）を支給する。

※5 括弧内の助成額・助成率は、雇用する労働者に係る賃金を職業安定局長が定める割合以上（5%以上（雇用管理に困難を抱える事業主は3%以上））増額した場合のもの

※6 上限額は、複数の雇用管理制度の整備又は雇用管理改善機器等の導入を行った際の助成上限

※7 雇用する労働者に係る賃金を5%以上（雇用管理に困難を抱える事業主は3%以上）増額した場合は助成率を625/1000とし、7%以上増額した場合は750/1000とする。

※8 助成率を625/1000とした場合の上限額は187.5万円とし、750/1000とした場合の上限額は225万円とする。

II. 建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則の一部改正関係

1. 人材確保等支援助成金

(1) 建設分野若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース助成金の拡充及び賃金助成単価の見直し

- 人材確保及び技能向上を通じた定着を促すため、助成金の支給対象事業として、建設事業主が「建設業の魅力の発信から入職・定着」まで一体的に行う取組を追加し、当該取組により入職した者が職場に定着した場合には上乘せ助成を行う。

また、賃金助成における単価の見直しを行う。(建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則(以下「建労則」という。)第7条の2第3項)

【現行制度の概要】

建設事業主及び建設事業主団体等が、若年労働者及び女性労働者の入職や定着を図るため、「若年者及び女性労働者に魅力ある職場づくり」につながる取組(※)を実施した場合に助成。

(※) 取組の例としては以下のとおり。

- ① 建設事業の役割や魅力を伝え、理解を促進するための啓発活動等に関する事業
(現場見学会、加工技術等の体験会 等)
- ② 技能の向上を図るための活動等に関する事業
(入職内定者への教育訓練、新規入職者への研修会 等)
- ③ 雇用管理に関して必要な知識を習得させる研修等の受講に関する事業
(雇用管理研修の受講 等) 等

【見直しの内容】

建設事業主が次の表の①の魅力発信に関する事業を実施し、③の雇用管理研修を雇用管理責任者等に受講させたうえで、①の事業に参加した者を雇用かつ入職後に②の教育訓練に関する事業を実施し、当該労働者を職業安定局長が定める期間(6か月)以上継続して雇用した場合、現行の助成額に加えて、定着した対象労働者1人当たり42万円の上乗せ助成を行う。

また、③の事業を実施した場合の賃金助成における単価を1日当たり9,500円(※)に引き上げる。

※ 雇用する全ての建設労働者の賃金を職業安定局長が定める割合(当該事業の終了後1年以内に5%)以上増額した場合は、1日当たり11,500円

事業内容	助成額（※1）	
	現行	見直し後
① 建設事業の役割や魅力を伝え、理解を促進するための啓発活動等に関する事業（現場見学会、加工技術等の体験会 等）	（中小建設事業主） 支給対象費用の3／5	（同左）
② 技能の向上を図るための活動等に関する事業（入職内定者への教育訓練、新規入職者への研修会 等）	（中小建設事業主以外） 支給対象費用の9／20	
③ 雇用管理に関して必要な知識を習得させる研修等の受講に関する事業（雇用管理研修の受講 等）	8,550円／日 （5%以上賃上げした場合は10,550円／日（※2））	9,500円／日 （5%以上賃上げした場合は11,500円／日（※2））
④ 入職前の魅力発信から入職後の育成・定着のための活動に関する事業（上記①～③を一体的に実施した上で、入職者が職場に定着した場合。）	（新設）	（①～③の助成額への上乗せ助成） 42万円／人（定着した対象労働者）

※1 助成額の上限（一事業年度当たり）

現行 : ①～③の合計200万円

見直し後 : ①～④の合計200万円（④の上乗せ助成の上限は126万円）

※2 別途職業安定局長が定めるもの。

2. 人材開発支援助成金

（1）建設労働者技能実習コース助成金の見直し

- 賃金助成額の見直し（建労則第7条の2第6項、建労則附則第2項）

【現行制度の概要】

若年労働者等の育成と熟練技能の維持・向上を図るため、中小建設事業主が雇用する建設労働者に対して、自ら技能実習を行う場合や登録教習機関等で行う技能実習を受講させた場合、実施に要した経費及び訓練期間中の賃金の一部を助成。（女性労働者を対象として実施する場合は中小建設事業主以外も助成対象（経費助成のみ）。）

【見直しの内容】

賃金助成について、以下のとおり単価の見直しを行う。

		現行の助成額		見直し後の助成額	
		賃金要件(※1)を満たさなかった場合の助成額	賃金要件を満たした場合の助成額	賃金要件を満たさなかった場合の助成額	賃金要件を満たした場合の助成額
中小建設事業主(被保険者数20人以下)	CCUS登録者(※2)	9,405円/人・日	11,405円/人・日	10,450円/人・日	12,450円/人・日
	CCUS登録者以外	8,550円/人・日	10,550円/人・日	9,500円/人・日	11,500円/人・日
中小建設事業主(被保険者数21人以上)	CCUS登録者	8,360円/人・日	10,110円/人・日	9,405円/人・日	11,155円/人・日
	CCUS登録者以外	7,600円/人・日	9,350円/人・日	8,550円/人・日	10,300円/人・日

※1 雇用する全ての建設労働者の賃金を職業安定局長が定める割合(5%)以上増額する場合。

または、建設労働者の有する資格等に応じて支払われる手当を就業規則等に規定し、対象となる建設労働者に実際に支払い、賃金を職業安定局長が定める割合(3%)以上増額させている場合。

※2 CCUS(建設キャリアアップシステム)

: 一般財団法人建設業振興基金が提供する、技能者の就業実績や資格等を登録し、技能の公正な評価、工事の品質向上、現場作業の効率化等に活用するシステム。