

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。（人材開発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

7. 人材開発支援助成金

(1) 人材育成支援コースの拡充

- 中高年労働者の就業率が上昇している一方で、年齢が上がるにつれて職業訓練等の実施割合が低下していることから、中高年労働者の職業訓練の機会を確保するため、45歳以上の労働者を対象とした訓練を助成対象に追加する。(雇保則第125条第2項)

【現行制度の概要】

助成対象となる訓練は、10時間以上のOFF-JTによる人材育成訓練、新卒者等のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた認定実習併用職業訓練、又は有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた有期実習型訓練としている。

対象訓練 助成内容	助成率・助成額 (通常分) ※1			助成率・助成額 (賃上げに係る要件) ※1, 2		
	OFF-JT		OJT	OFF-JT		OJT
	経費助成	賃金助成	実施助成	経費助成	賃金助成	実施助成
人材育成訓練 職務に関連した 訓練を10時間以上 実施した場合	正規： 45(30) % 非正規： 70%	800(400) 円/時・ 人	20(11)万 円/人	正規： 60(45) % 非正規： 85%	1000 (500)円 /時・人	25(14) 万円/人
認定実習併用 職業訓練 (OFF-JTとOJTの 組み合わせ訓練)	45(30)%			60(45)%		
新規学校卒業者等 に訓練を実施した 場合						
有期実習型訓練 (OFF-JTとOJTの 組み合わせ訓練) 正規雇用労働者等へ の転換等を実施した 場合	75%		10(9)万 円/人	100%		13(12) 万円/人

※1 助成率・助成額の()内は中小企業事業主以外

※2 訓練修了後、訓練受講者の賃金を人材開発統括官が定める割合（5%）以上増額している場合。
 または、資格等に応じて支払われる手当を就業規則等に規定し、対象となる者に実際に支払い、賃金を人材開発統括官が定める割合（3%）以上増額させている場合。

【見直しの内容】

- 中高年齢者実習型訓練を新設し、45歳以上の労働者に実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を新たに助成する。

対象訓練	助成率・助成額 (通常分) ※3			助成率・助成額 (賃上げに係る要件) ※3, 4		
	OFF-JT		OJT	OFF-JT		OJT
	経費助成	賃金助成	実施助成	経費助成	賃金助成	実施助成
中高年齢者 実習型訓練 (OFF-JTとOJTの 組み合わせ訓練) ※5 45歳以上の労働者 に訓練を実施した 場合	60(45)%	800(400) 円/時・ 人	10(9)万 円/人	正規： 75(60) %	1000 (500)円 /時・人	13(12) 万円/人

※3 助成率・助成額の（ ）内は中小企業事業主以外

※4 訓練修了後、訓練受講者の賃金を人材開発統括官が定める割合（5%）以上増額している場合。
 または、資格等に応じて支払われる手当を就業規則等に規定し、対象となる者に実際に支払い、賃金を人材開発統括官が定める割合（3%）以上増額させている場合。

※5 訓練は、以下の要件を満たしていることが必要。

- ・ 相互に密接な関連のある実習と座学等とを効果的に組み合わせていること。
- ・ 2か月以上実施するものであること。
- ・ 総訓練時間が、6か月当たりの時間数に換算したときに425時間以上であること。
- ・ 実習の割合が全体の1割～9割であること。
- ・ 適正な能力評価を実施するものであること。
- ・ 訓練指導と能力評価の担当者及び責任者が選任されていること。

(2) 人への投資促進コースの拡充

- 長期教育訓練休暇制度の導入に係る助成について、制度の利用を促進する観点から、中小企業事業主等を対象に、有給の長期教育訓練休暇取得者に代わって業務を行った職員に支払った職務代行手当等を助成対象に追加する。(雇保則附則第34条第2項)

【現行制度の概要】

長期教育訓練休暇制度を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成している。

助成額（通常分）※1		助成額（賃上げに係る要件）※1, 2	
制度導入・ 実施助成	賃金助成	制度導入・ 実施助成	賃金助成
20万円	1000(800)円 ／時・人	24万円	-(1000)円 ／時・人

※1 助成率・助成額の（ ）内は中小企業事業主以外

※2 訓練修了後、訓練受講者の賃金を人材開発統括官が定める割合（5%）以上増額している場合。

または、資格等に応じて支払われる手当を就業規則等に規定し、対象となる者に実際に支払い、賃金を人材開発統括官が定める割合（3%）以上増額させている場合。

【見直しの内容】

- 中小企業事業主を対象に、長期教育訓練休暇制度の導入や実施、有給の長期教育訓練休暇分の賃金に係る助成に加え、新規雇用又は派遣受入を行った場合や、有給の長期教育訓練休暇取得者に代わって業務を行った職員に対して職務代行手当を支払った場合には、以下の表のとおり上乗せして助成する。

助成内容	助成率・助成額
新規雇用又は派遣受入を行った場合	27万円（30日以上90日未満） 45万円（90日以上180日未満） 67万5千円（180日以上） ※有給の長期教育訓練休暇を取得した期間に応じて助成する
職務代行手当を支払った場合	職務代行手当の75%

（3）事業展開等リスクリング支援コースの拡充

- 事業主の生産性向上や円滑な事業展開等を促進するため、中小企業事業主を対象に、訓練修了後に導入した事業展開等に資する機器又は設備費用の一部を助成対象に追加する。（雇保則附則第35条第2項）

【現行制度の概要】

事業の展開又は将来において成長発展が期待される分野の業務に、雇用する被保険者を従事させることに伴い、その職務に関連した専門的な知識及び技能を習得させるため

の訓練を行った場合に、OFF-JTによる訓練経費の75%（中小企業事業主以外60%）及び1人1時間当たり1,000円（中小企業事業主以外500円）の賃金助成を行っている。

【見直しの内容】

中小企業事業主を対象に、訓練修了後に事業展開等に資する機器又は設備を導入し、訓練受講者全員の賃金を引き上げた場合（※1）に、購入費用の2分の1（※2）を助成する。

※1 訓練修了後、訓練受講者の賃金を人材開発統括官が定める割合（5%）以上増額している場合。
 または、資格等に応じて支払われる手当を就業規則等に規定し、対象となる者に実際に支払い、賃金を人材開発統括官が定める割合（3%）以上増額させている場合。

※2 上限額は訓練受講者1人当たり15万円を乗じた額又は150万円のいずれか低い額

（4）事業展開等リスクリング支援コースの見直し等

- 事業展開等リスクリング支援コースのうち、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などといった課題があるため、適正な訓練費用の支給の観点から、助成額を見直す。（雇保則附則第35条第2項）
- 人材育成支援コース及び人への投資促進コースのうち、eラーニング及び通信制による訓練の助成額については、人材開発統括官が定めているところ、事業展開等リスクリング支援コースと合わせて雇保則に明記する。（雇保則第125条第2項、雇保則附則第34条第2項）

【現行制度の概要】

人材育成支援コース、人への投資促進コース及び事業展開等リスクリング支援コースのうち、eラーニング及び通信制による訓練の助成額は、人材開発統括官の定めにより、訓練の実施時間数が10時間以上100時間未満の場合の上限額と同額と定めている（上限額は下記表のとおり）。

コース名	対象訓練	10時間 100時間未満の上限額	
		中小企業事業主	大企業
人材育成支援コース	人材育成訓練	15万円 ※1	10万円
	認定実習併用職業訓練	15万円	10万円
	有期実習型訓練 ※2	15万円	10万円
人への投資促進コース ※3	自発的職業能力開発訓練	7万円	7万円
	高度デジタル人材訓練	30万円	20万円
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	15万円	10万円

事業展開等リスクリ ング支援コース		30 万円	20 万円
※1 事業主団体等も含む。 ※2 eラーニング及び通信制による訓練を付加的に実施する場合に限る。 ※3 定額制訓練及び成長分野等人材訓練は除く。			

【見直しの内容】

事業展開等リスクリニング支援コースのうち、eラーニング及び通信制による訓練の上限額について、中小企業の場合は15万円、大企業の場合は10万円に見直す。

人材育成支援コース及び人への投資促進コースのうち、eラーニング及び通信制による訓練の助成額について、雇保則に明記する。

コース名	対象訓練	eラーニング及び通信制による 訓練の助成額	
		中小企業事業主	大企業
人材育成支援コース	人材育成訓練	15 万円 ※1	10 万円
	認定実習併用職業訓練	15 万円	10 万円
	有期実習型訓練 ※2	15 万円	10 万円
人への投資促進コース ※3	自発的職業能力開発訓練	7 万円	7 万円
	高度デジタル人材訓練	30 万円	20 万円
	情報技術分野認定実習併 用職業訓練	15 万円	10 万円
事業展開等リスクリ ング支援コース		15 万円	10 万円

※1 事業主団体等も含む。

※2 eラーニング及び通信制による訓練を付加的に実施する場合に限る。

※3 定額制訓練及び成長分野等人材訓練は除く。

人材開発支援助成金に係る雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案【概要】

1 人材育成支援コースの拡充

○ 中高年齢者実習型訓練の新設

中高年労働者の就業率が上昇している一方で、年齢が上がるにつれて職業訓練等の実施割合が低下していることから、中高年労働者の職業訓練の機会を確保するため、45歳以上の労働者を対象とした訓練を助成対象に追加する。

() 内は中小企業以外の助成額・助成率

対象訓練	助成対象	経費助成率		賃金助成額 (1人1時間当たり)		OJT実施助成額 (1人1コース当たり)	
			賃上げに係る要件 ^{※1} を満たした場合		同左 ^{※1}		同左 ^{※1}
人材育成訓練	10時間以上のOFF-JTによる訓練	45% (30%) ^{※2} 70% ^{※3}	60% (45%) ^{※2} 85% ^{※3}			-	-
認定実習併用職業訓練	新卒者等のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練	45% (30%)	60% (45%)	800円 (400円)	1,000円 (500円)	20万円 (11万円)	25万円 (14万円)
有期実習型訓練	非正規雇用労働者の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練	75% ^{※4}	100% ^{※4}			10万円 (9万円)	13万円 (12万円)
中高年齢者実習型訓練 (新設)	45歳以上の労働者を対象とした、OJTとOFF-JTを組み合わせた訓練	60% (45%)	75% (60%)	800円 (400円)	1,000円 (500円)	10万円 (9万円)	13万円 (12万円)

※1 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成額を加算 ※2 正規雇用労働者等の場合の助成率 ※3 非正規雇用労働者の場合の助成率 ※4 正社員化した場合に助成

2 人への投資促進コースの拡充

○ 長期教育訓練休暇制度の助成対象の追加

制度の利用を促進する観点から、中小企業事業主等を対象に、新規雇用又は派遣受入を行った場合や、有給の長期教育訓練休暇取得者に代わって業務を行った職員に対して職務代行手当を支払った場合に助成する。

() 内は中小企業以外の助成額・助成率

対象訓練	助成対象	制度導入・実施助成		賃金助成額 (1人1時間当たり)		新規雇用又は派遣受入を行った場合(追加) ^{※2}	職務代行手当を支払った場合(追加) ^{※2}
			賃上げに係る要件 ^{※1} を満たした場合		同左 ^{※1}		
長期教育訓練休暇制度	長期教育訓練休暇制度を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	20万円	24万円	1,000円 ^{※3} (800円)	- ^{※3} (1,000円)	27万円(30日以上90日未満) 45万円(90日以上180日未満) 67万5千円(180日以上) ^{※4}	職務代行手当の75%

※1 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率を加算 ※2 中小企業事業主のみ対象 ※3 有給休暇の場合のみ助成 ※4 有給の長期教育訓練休暇を取得した期間に応じて助成

人材開発支援助成金に係る雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案【概要】

3 事業展開等リスクリング支援コースの拡充

○ 事業展開等に資する機器又は設備に対する助成の追加

事業主の生産性向上や円滑な事業展開等を促進するため、中小企業事業主を対象に、訓練修了後に事業展開等に資する機器又は設備を導入し、訓練受講者全員の賃金を引き上げた場合（※1）に、購入費用の2分の1（※2）を助成する。

※1 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合。

※2 上限額は支給対象労働者1人当たり15万円を乗じた額又は150万円のいずれか低い額

4 事業展開等リスクリング支援コースの見直し等

○ eラーニング及び通信制による訓練の経費助成上限額の見直し等

事業展開等リスクリング支援コースのeラーニング及び通信制の訓練について、訓練費用の市場動向や利用状況を踏まえ、適切に訓練機会を確保しつつ、多くの事業主に利用していただくことができるよう、上限額を見直す。また、人材育成支援コース及び人への投資促進コースについては、上限額を雇用保険法施行規則に明記する。

コース名	見直し前 (10時間以上100時間未満の上限額)	見直し後
事業展開等リスクリング支援コース	30万円(20万円)	一律 15万円(10万円)

コース名・対象訓練	追記 (10時間100時間未満の上限額)	
人材育成支援コース(人材育成訓練・認定実習併用職業訓練・有期実習型訓練)	15万円(10万円)	
人への投資促進コース	自発的職業能力開発訓練	7万円
	高度デジタル人材訓練	30万円(20万円)
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	15万円(10万円)

※ () 内は中小企業以外の助成額・助成率