

厚生労働省関係の賃上げ支援策・相談機関について

令和8年度当初予算案における「賃上げ」支援助成金パッケージ

生産性向上（設備・人への投資等）や、非正規雇用労働者の待遇改善、より高い待遇への労働移動等を通じ、労働市場全体の「賃上げ」を支援。（※下線部=R 8 当初予算案における拡充部分）

生産性向上（設備・人への投資等）への支援

業務改善助成金 【21億円】

※令和7年度補正予算額352億円

最低賃金の引上げに対応するため、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げ、生産性向上に資する設備投資等を行った場合に、その設備投資などにかかる費用の一部を助成

▶ 助成率の区分を見直し、賃金引上げ額を3コース制に再編、募集時期の重点化、事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内の事業場から事業場内最低賃金が令和8年度地域別最低賃金未満の事業場に対象を拡充

拡充

働き方改革推進支援助成金 【101億円】

拡充

労働時間削減等に向けた環境整備のために外部専門家のコンサルティング、労働能率の増進に資する設備・機器の導入等を実施し、改善の成果を上げた場合に助成

▶ 小規模の企業における賃上げ支援を強化するため、対象労働者の現行の賃金額を5%又は7%増加させた場合の加算額を拡充

人材開発支援助成金（人材育成支援コース・人への投資促進コース・事業展開等リスクリキング支援コース）【533億円】

拡充

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職業訓練等を実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等助成

▶ 事業展開等リスクリキング支援コースにつき、訓練修了後、労働者が訓練によって得た知識及び技能を活用し生産性向上を図ることのできる機器・設備等を購入した場合に助成（中小企業のみ対象）

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）【18億円】

拡充

雇用管理改善につながる制度等（賃金規定・人事評価制度や職場内の雇用環境の整備等）を導入し、離職率低下を実現した事業主に対して助成

▶ 対象労働者の賃金を5%以上増加させた場合の加算に加え、①雇用環境を整備し対象労働者の賃金を7%以上増加させた場合の加算、②雇用管理に困難を抱える事業所が対象労働者の賃金を3%以上増加させた場合の加算を新設

非正規雇用労働者の待遇改善

キャリアアップ助成金（正社員化コース・賃金規定等改定コース）【554億円】

①非正規雇用労働者を正社員転換し、従前よりも賃金を3%以上増加させた場合（正社員化コース）、②非正規雇用労働者の基本給を定める賃金規定を3%以上増額改定し、その規定を適用した場合（賃金規定等改定コース）に助成

▶ 正社員化コースにつき、非正規雇用労働者に係る情報開示を新たに実施した場合の加算措置の創設

より高い待遇への労働移動等への支援

早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）【9.5億円】

事業規模の縮小等により離職を余儀なくされた者を早期に雇い入れたうえで、賃金を雇入れ前と比較して5%以上上昇させた事業主に助成

早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）【10億円】

拡充

賃金上昇を伴う中途採用者の雇用拡大を図る事業主に助成

▶ 中途採用を拡大し、雇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%以上上昇させた場合に助成するほか、生産性の向上や会社全体の賃金の底上げに取り組む場合に加算措置を実施

産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）【1億円】

在籍型出向を活用して労働者のスキルアップを行うとともに、出向復帰後の賃金を出向前と比較して5%以上上昇させた場合に、出向元事業主及び出向先事業主に対し助成

業務改善助成金の活用事例

助成事例①

○農薬の散布や農作物の運搬に係る機械設備の導入による生産性向上

企業概要 [所在地] 高知県 [従業員] 8人 [事業概要] 耕種農業

背景

手作業による農薬散布及び従業員の高齢化

ニンニク等の農作物の栽培にあたり、手作業で屋内外の農薬散布や収穫した野菜の運搬をしていた。また、従業員は、いずれも60代以上と高齢化が進んでおり、こうした手作業は力仕事であるため作業効率を損なっていた。

取組の内容と成果

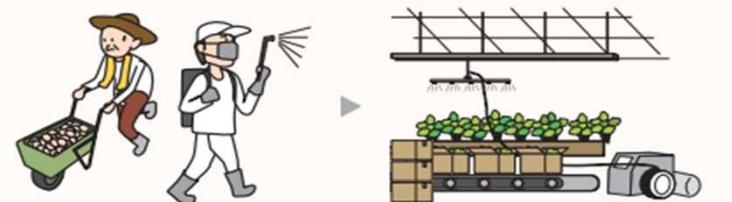
農薬散布 2時間→30分、2人→1人に

○設備内容

ビニールハウス用と屋外用それぞれの農薬の自動散布機や、収穫物を入れたコンテナを運搬するローラーコンベアを導入した。

○成果

作業が機械化したことで効率化し、農薬を以前よりもムラなく散布できるようになった。これまで屋外の農薬散布は、1反あたり2人で2時間かけていた。現在は1人で30分程度で終わらせられるようになった。ビニールハウス内の農薬散布も、同じ程度の人数・時間を必要としていたが、設置した散布機を回収する20分程度の時間だけで足りるようになった。収穫物の運搬は、1反分を運ぶのに2時間かけていたが、20~30分程度に短縮できた。



賃金引上げ実績

- 利用したコース 60円コース
- 引上げ労働者数 8人

改善のOnePoint
他の事業者と共同で作地面積を拡大する取組を進めているなかで、今回の助成による成果を踏まえて、同様の機械設備を導入する検討を始めた。より広い複数の圃場でも利用できる、農薬や肥料の散布機を導入することを考えている。

助成事例②

○テイクアウト注文のオンライン化や店内改装による作業の効率化

企業概要 [所在地] 佐賀県 [従業員] 7人 [事業概要] 飲食店

背景

電話注文への対応や配膳によるタイムロス

新型コロナウイルス感染症以降、電話によるテイクアウトの注文が増え、店内業務に支障をきたしていた。また、店内では厨房から客席までが離れており、料理を運ぶのに時間を要していた。

取組の内容と成果

予約サイト開設、店内カウンター改裝

○設備内容

テイクアウト受注用に予約サイトを開設した。店内はカウンターを改裝するなどのレイアウト変更を行った。

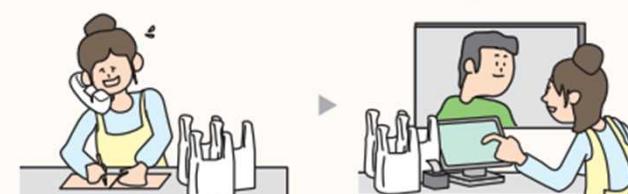
○成果

これまで電話によるテイクアウト注文への対応に1件当たり5~15分の時間を要していたが、注文が自動化されたことで、対応する時間を削減できた。また、注文の受付が効率化されたので、テイクアウトの売上が35%増加した。店内の営業も、カウンターの改裝によって平日昼の来店客数が1日当たり10人以上増え、顧客数が10%、顧客単価が8%増加した。テイクアウトの増加と合わせて、全体売上が16%増加した。

賃金引上げ実績

- 利用したコース 90円コース
- 引上げ労働者数 4人

改善のOnePoint
テイクアウトの予約サイトを用意していることをSNS等で発信している。オンラインの受注体制が整ったので、テイクアウト注文の認知を向上させつつ、今後は通信販売にも販路を広げていく予定である。



中小企業・小規模事業者等に対する働き方改革推進支援事業

雇用環境・均等局有期・短時間労働課
(内線5275)

労働基準局労働条件政策課 (内線5524)

令和8年度当初予算案 30億円 (30億円) ※()内は前年度当初予算額。

1 事業の目的

中小企業・小規模事業者等が働き方改革の意義を十分に理解し着実に実施することが必要であるため、センター本部及び47都道府県センターから成る「働き方改革推進支援センター」を設置し、

- 労務管理等の専門家による、働き方改革全般に関する窓口相談や、企業訪問やオンラインによるコンサルティングの実施
- 企業の取組事例や労働関係助成金の活用方法等に関するセミナーの実施
- 働き方改革全般に係る周知啓発及び総合的な情報発信

などの支援を行う。

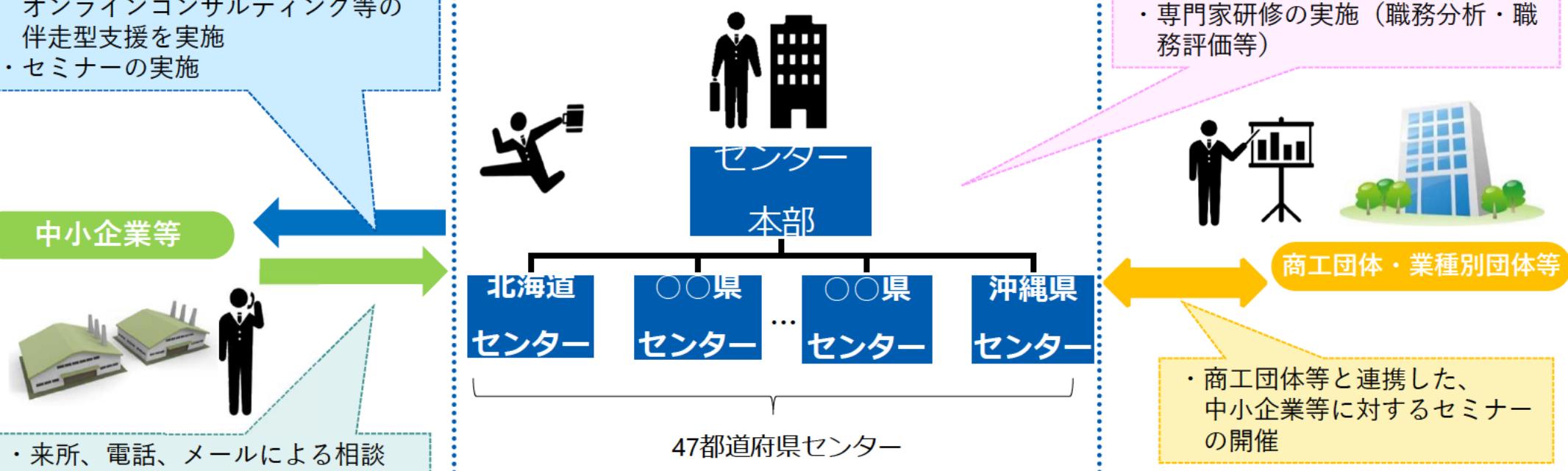
<取扱いテーマ例>

長時間労働の是正、同一労働同一賃金の実現、生産性向上による賃金引上げ、
様々な労働時間制度の運用、人手不足解消に向けた雇用管理改善、その他ジョブ
型人事指針など雇用・労働関係

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

- ・中小企業等の求めに応じ、訪問・オンラインコンサルティング等の伴走型支援を実施
- ・セミナーの実施

働き方改革推進支援センター



実施主体：国から民間業者へ委託

事業実績(令和6年度)：窓口等における個別相談件数 約37,000件、コンサルティングによる相談件数 約33,000件

労働特会		子子特会		一般会計
労災	雇用	徴収	育休	会計
1/2	1/2			

- (参考) 令和 8 年度における各助成金の制度概要

※以下の資料は令和 8 年度当初予算案時点のものであり、令和 8 年度に実施する制度の詳細は、令和 8 年度予算の成立後にお示しする予定です。

ひと、くらし、みらいのために



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

令和8年度当初予算案 21億円（15億円）※()内は前年度当初予算額

※令和7年度補正予算額 352億円

1 事業の目的

最低賃金の引上げに向けた環境整備のため、事業場内最低賃金（事業場内で最も低い時間給）の引上げに取り組む中小企業・小規模事業者の生産性向上に向けて支援する。

2 事業の概要・スキーム等

【事業概要】

生産性向上に資する設備投資などを実施し業務改善を行うとともに、事業場内最低賃金を一定額以上引き上げる中小企業・小規模事業者に対し、その業務改善に要した経費の一部を助成する。



【対象事業場】

事業場内最低賃金が、令和8年度地域別最低賃金未満であること

【見直し内容】

- 助成率の区分を見直し、4コース制（30円,45円,60円,90円）の賃金の賃金引上げ額を3コース制（50円,70円,90円）に再編
- 募集時期を令和8年9月1日から令和8年度地域別最低賃金の発効日の前日まで又は同年11月末日までのいずれか早い日に重点化
- 事業場内最低賃金と地域別最低賃金の差額が50円以内の事業場から、事業場内最低賃金が令和8年度地域別最低賃金未満の事業場に対象を拡充

【助成上限額】

(単位：万円)

引き上げる 労働者数	引上げ額		
	50円	70円	90円
1人	30(40)	40(50)	90(100)
2~3人	40(70)	50(100)	150(240)
4~5人	70	130	270
6~7人	90	180	360
8人以上	110	230	450
10人以上 (※)	130	300	600

※1 引上げ労働者数10人以上の上限額は一定の要件を満たした場合に適用

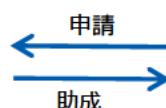
※2 「引上げ額」欄の()は事業場規模30人未満

【助成率】

事業場内最低賃金 1,050円未満	事業場内最低賃金 1,050円以上
4/5	3/4

3 実施主体等

厚生労働省（都道府県労働局）



中小企業等

4 事業実績

◆ 支給件数：17,616件

※ 令和6年度実績

働き方改革推進支援助成金

令和8年度当初予算案 101億円 (92億円) ※()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

○実施主体：都道府県労働局 ○令和6年度支給件数 4,283件

- 生産性向上に向けた設備投資等の取組に係る費用を助成し、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主を支援。
- 建設業、自動車運転者、医師等のほか、「過労死等の防止のための対策に関する大綱」で指摘される情報通信業や宿泊業等も含め、特に時間外労働が長い業種等に対しては引き続き手厚い支援を実施。

2 事業の概要・スキーム

※ 成果目標の達成状況に基づき、各助成上限額を算出するものであるが、選択する成果目標によってその助成上限額（最大値）が異なる。

コース名	成果目標	助成上限額※1、※2（補助率原則3/4（団体推進コースは定額））	
業種別課題対応コース (長時間労働等の課題を抱える業種等を支援するため、労働時間の削減等に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成)	建設事業 ①～⑥の何れかを1つ以上	① 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ② 所定外労働時間の削減 ③ 年休の計画的付与制度の整備 ④ 時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備 ⑤ 新規に9時間（※）以上の勤務間インターバル制度を導入 ※自動車運転の業務、医業に従事する医師は10時間以上 ⑥ 所定休日の増加 ⑦ 医師の働き方改革の推進	①：250万円（月80H超→月60H以下）等 ②：100万円（10H以上）等 ③：25万円 ④：25万円 ⑤：170万円（11H以上）等 ※自動車運転の業務、医業に従事する医師 150万円（11H以上）等 ※建設事業、砂糖製造業、その他 ⑥：100万円（4週4休→4週8休）等 ⑦：50万円
	自動車運転の業務 ①～⑤の何れかを1つ以上		
	医業に従事する医師 ①～⑤又は⑦の何れかを1つ以上		
	砂糖製造業 (鹿児島県・沖縄県に限る) ①～⑤の何れかを1つ以上		
	その他長時間労働が認められる業種 ①～⑤の何れかを1つ以上		
労働時間短縮・年休促進支援コース (労働時間の削減や年次有給休暇の取得促進に向けた環境整備に取り組む中小企業事業主に助成)	①～③の何れかを1つ以上	① 36協定の月の時間外・休日労働時間数の削減 ② 年休の計画的付与制度の整備 ③ 時間単位の年休の整備及び特別休暇の整備	①：150万円（月80H超→月60H以下）等 ②：25万円 ③：25万円
勤務間インターバル導入コース (勤務間インターバル制度を導入する中小企業事業主に対し助成)	新規に9時間以上の勤務間インターバル制度を導入	勤務間インターバルの時間数に応じて、以下のとおり設定 ・9～11H：100万円 ・11H以上：150万円	
取引環境改善コース（仮称） (荷待ち・荷役時間の短縮に向けた取組を行う荷主等の集団に対し助成)	荷主等により構成される集団が、構成員である運送事業者の荷待ち・荷役時間の短縮に効果を上げること	上限額：100万円	
団体推進コース (傘下企業の生産性の向上に向けた取組を行う事業主団体に対し助成)	事業主団体が、傘下企業のうち1/2以上の企業について、その取組又は取組結果を活用すること	上限額：500万円	

- 助成対象となる取組（生産性向上等に向けた取組）：①就業規則の作成・変更、②労務管理担当者・労働者への研修（業務研修を含む）、③外部専門家によるコンサルティング、④労務管理用機器等の導入・更新、⑤労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新、⑥人材確保に向けた取組
(取引環境改善コースは、①好事例の周知、普及啓発、②セミナーの開催、③巡回指導、相談窓口の設定、④労働能率の増進に資する設備・機器の導入・更新 等)
(団体推進コースは、①市場調査、②新ビジネスモデルの開発、実験、③好事例の周知、普及啓発、④セミナーの開催、⑤巡回指導、相談窓口の設置 等)

○ 加算制度あり（※取引環境改善コース及び団体推進コースを除く）

○ **賃金引き上げ** 賃金を引き上げた労働者数及び企業規模に応じて、助成金の上限額に加算（3%以上：6万円～最大60万円、5%以上：24万円～最大480万円、7%以上：36万円～最大720万円）。

○ **割増賃金率引き上げ** ①割増賃金率を法定より5%以上引き上げた場合、助成金の上限額を25万円加算。

○ 1か月45時間超60時間以内の時間外労働に対する割増賃金率を50%以上に引き上げる等、一定の要件を満たした場合には、助成金の上限額を100万円加算。

令和8年度当初予算案 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：

【重点支援対象者※】
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年未満で、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
➤ 有期雇用期間が通算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

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)

- 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

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)

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

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。



令和8年度当初予算案

539億円（545億円）※（ ）内は前年度当初予算額

1 事業の目的

うち、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 405億円（444億円）

労働特会		子子特会		一般会計
労災	雇用	徴収	育休	
	○			

職業能力開発促進法（昭和44年法律第64号）（以下「能開法」という。）第12条に規定する職業能力開発推進者を選任し、かつ、能開法第11条に規定する事業内職業能力開発計画及び当該計画に基づく職業訓練実施計画等に基づき、職業訓練又は教育訓練の実施その他職業能力開発に係る支援を行う事業主等に対して助成を行うことにより、労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を促進し、もって企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進に資することを目的とする。

2 事業の概要・スキーム・実施主体等

雇用する労働者に対して、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職業訓練等を計画に沿って実施した場合等に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成。

拡充・見直しの概要

○「設備投資助成」を新設

- ・訓練修了後、労働者が訓練によって得た知識及び技能を活用し生産性向上を図ることのできる機器・設備等を購入し、訓練受講者全員の賃金を一定割合引き上げた場合に助成（中小企業のみ対象）

購入費用の50%（受講者数に応じて上限設定（最大150万円））

○中高年齢者実習型訓練の新設

- ・45歳以上を対象とした、OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練が対象

経費助成率 → 60(45)%
賃金助成 → 800(400)円/時・人
OJT実施助成 → 10(9)万円/人

○教育訓練休暇等付与コース等の見直し

- ・制度導入・適用計画期間（3年間）を緩和し、休暇取得後速やかに申請可【教育訓練休暇等付与コース】
- ・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（中小企業のみ対象）【人への投資促進コース（長期教育訓練休暇制度）】

コース名	対象訓練・助成内容	助成率・助成額 注（ ）内は中小企業事業主以外				
		OFF-JT	OJT	設備投資助成（※1, 2）	実施助成	設備投資助成（※1, 2）
人材育成支援コース	OFF-JT訓練（人材育成訓練）	正規:45(30)% 非正規:70%	800(400)円/時・人	手当支給助成（※2）	最低6か月 20(11)万円/人	-
	OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練	45(30)% 75%				
	中高年齢者が実践的かつ体系的なスキルを習得するための訓練（中高年齢者実習型訓練）	60(45)%				
教育訓練休暇等付与コース	有給教育訓練休暇制度（3年間で5日以上）を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けた場合	30万円 ※制度導入助成	-	-	-	-
	高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練	75(60)% 75%				
	情報技術分野認定実習併用職業訓練（OFF-JTとOJTの組み合わせ訓練）	60(45)%				
人への投資促進コース	定額制訓練	60(45)%	800(400)円/時・人	-	最低6か月 20(11)万円/人	-
	自発的職業能力開発訓練	45%				
	長期教育訓練休暇制度／教育訓練短時間勤務制度及び所定外労働免除制度	20万円 ※制度導入助成	1,000(800)円/時・人 ※有給時	手当支給: 75% 新規雇用（※3）: 27, 45, 67.5万円		
事業展開等リスクリング支援コース	短期間勤務等	20万円 ※制度導入助成	1,000(500)円/時・人	-	-	50%
	事業展開等に伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練	75(60)%				

※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

※2 手当支給助成及び設備投資助成の対象は中小企業のみ

※3 休暇取得期間に応じて助成額が異なる

令和8年度当初予算案 25億円 (20億円) (※1)
()内は前年度当初予算額

労働特会		子子特会	一般
労災	雇用	徴収	育休
	○		

1 事業の目的

人口減少下において労働力不足が生ずることが懸念されている中で、人材を確保するためには、「魅力ある職場」を創出し、現在就業している従業員の職場定着等を高めることが必要であることから、事業主等による雇用管理改善等の取組みに対する助成を通じて、職場定着等を促進し、人材の確保を図る。

2 事業の概要・スキーム、実施主体等

実施主体：都道府県労働局

I 中小企業団体助成コース

- ✓ 中小労確法に基づき、都道府県知事から改善計画の認定を受けた中小企業団体（事業協同組合等）が、構成中小企業者のために人材確保や従業員の職場定着を支援するための事業を行った場合に助成する。
- ✓ 助成額は、中小企業団体が構成中小企業者に労働環境向上事業を実施した場合に、要した費用の2／3を支給（上限額 600～1,000万円）する。

II 雇用管理制度・雇用環境整備助成コース

- ✓ 雇用管理制度（賃金規定・諸手当等制度、人事評価制度、職場活性化制度など）の導入・実施や雇用環境の整備（従業員の作業負担を軽減する機器等の導入）により、従業員の職場定着に取り組む事業主に対して助成する。
- ✓ 助成額は、離職率要件を達成した場合に、雇用管理制度は1制度導入につき20万円又は40万円^(※2)ずつ支給（上限額80万円）し、雇用環境整備は機器等の導入に要した経費の1／2（上限額150万円）を支給する。

さらに、3%以上^(※3)又は5%以上の賃上げ要件を満たした場合は1／4分を上乗せ、7%以上の賃上げ要件を満たした場合は1／2分を上乗せ^(※4)支給する。

(※2) 賃金規定・諸手当等制度、人事評価制度は40万円

(※3) 3%以上の賃上げ要件については、①過去3年間の各年において、離職者数が採用者数より多いこと、②過去3年間の各年において、3%以上の賃上げができないこと、③ハローワーク等による雇用管理改善援助を受け、雇用管理改善等コンサルタント等を利用していること、を満たす必要がある。

(※4) 7%以上の賃上げ要件を満たした場合については、雇用環境の整備に限る。

III 建設キャリアアップシステム等活用促進コース

IV 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）

V 作業員宿舎等設置助成コース（建設分野）

VI 外国人労働者就労環境整備助成コース

VII テレワークコース

(※1) 令和8年度当初予算案及び令和7年度予算額には、III～VIIのコースを含めない。

早期再就職支援等助成金（雇入れ支援コース）

令和8年度当初予算案 9.5億円（34億円）※（）内は前年度当初予算額

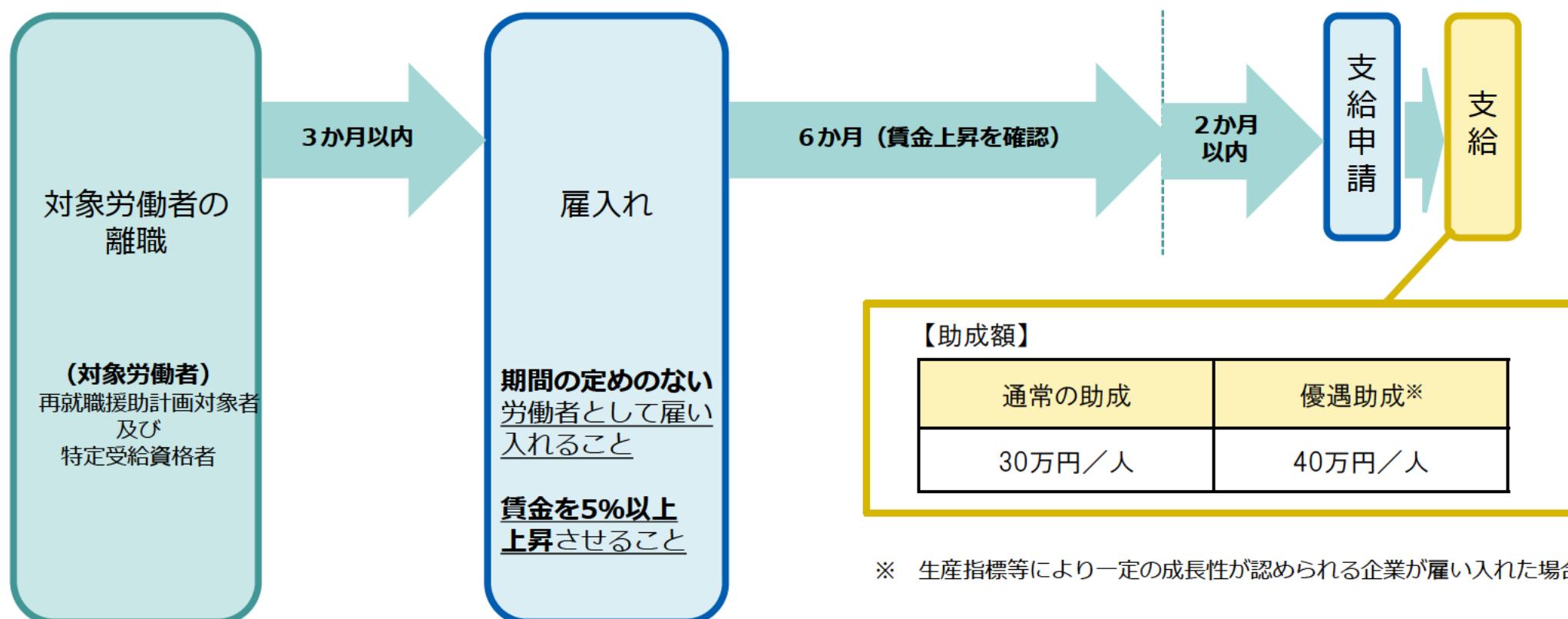
労働特会		子子特会	一般会計
労災	雇用	徴収	育休
	○		

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、賃金を雇入れ前と比較して5%以上上昇させた事業主に対して助成を行う。

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



早期再就職支援等助成金（中途採用拡大コース）

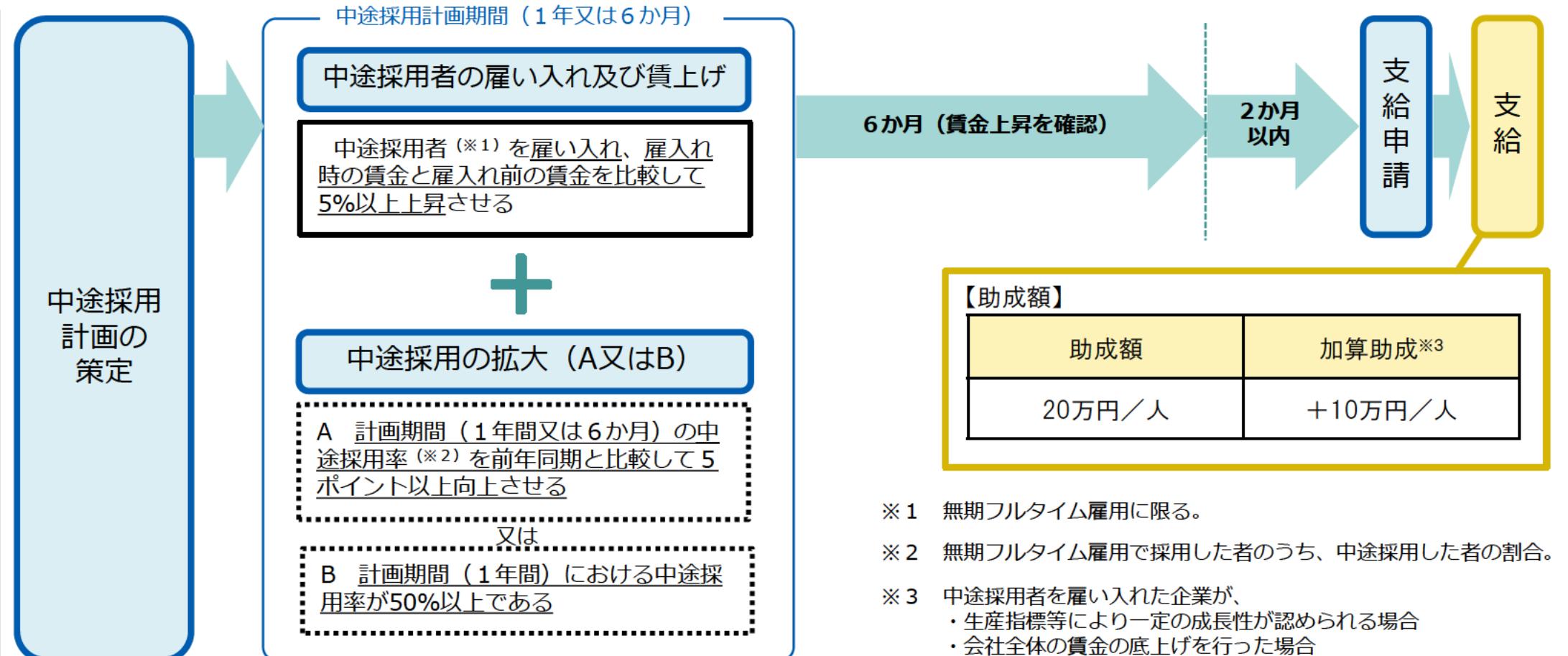
令和8年度当初予算案 10億円（72百万円）※()内は前年度当初予算額

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と比較して5%以上上昇させた事業主に対して助成を行う。 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



産業雇用安定助成金（スキルアップ支援コース）

令和8年度当初予算案 98百万円 (5.5億円) ※()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

賃金上昇につながる労働者のスキルアップを図るため、在籍型出向を活用して他社での経験による新たなスキルを習得させ、出向復帰後に当該労働者の賃金を上昇させた事業主及び出向を受け入れた事業主に対して助成を行う。

2 事業の概要

○助成内容

在籍型出向を活用して労働者のスキルアップを行う事業主が、当該労働者の出向復帰後6か月間の賃金を出向前と比較して5%以上上昇させた場合に、出向元及び出向先双方の事業主がそれぞれ負担した出向中の賃金の一部を助成

	中小企業	中小企業以外
助成率	2/3	1/2
上限額	8,870円／1人1日当たり (1事業主あたり1,000万円)	
支給対象期間	1か月～1年間	

3 想定される活用事例

- DXを目指す企業がIT企業への在籍型出向を通じて、従業員のデジタル技術やその活用技術を習得
- 自動車関連の工場への在籍型出向を通じて、モノづくりにおける品質管理と工程改善の手法や考え方を習得

4 事業スキーム

○助成金支給までの流れ

出向元事業主と出向先事業主との契約
労働組合などの協定
出向予定者の同意

労働局・ハローワークに出向計画届
(スキルアップ計画を含む) 提出

在籍型出向の実施

復帰 (賃金上昇 (6か月間))

労働局・ハローワークに支給申請

助成金受給

