

# 「人材確保等支援助成金」とは？制度の概要や令和 8 年度の変更点、活用事例を解説

※記事内容は、記事更新日時点の情報です。最新の情報は、必ず省庁や自治体の公式 HP をご確認ください。

人手不足が深刻化するなか、企業における人材の確保と定着は重要な経営課題となっています。

こうした課題に対応するため、厚生労働省は雇用管理の改善や職場環境の整備、外国人労働者の受入環境整備などを支援する「人材確保等支援助成金」を設けています。

本制度は、雇用管理制度の導入や労働環境の改善、テレワークの推進など、企業の実践内容に応じて複数のコースがあるのが特徴です。

この記事では、人材確保等支援助成金の制度概要に加えて、令和 8 年度の変更点や活用事例などを解説します。

<各コース概要> ★印は建設業向けコース

	コース名	助成対象事業
	雇用管理制度・雇用環境整備助成コース	雇用管理制度の整備、業務負担軽減機器等の導入
	中小企業団体助成コース	労働環境の向上や人材確保・職場定着の支援事業
	外国人労働者就労環境整備助成コース	外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備
	テレワークコース	適切な労務管理のもとでテレワーク制度を導入・実施すること

★	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) を活用した雇用管理改善 など
★	若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース	若年者および女性の入職・定着を図るための事業 など
★	作業員宿舍等設置助成コース	女性建設労働者のための施設を賃借により設置すること

## 人材確保等支援助成金とは

人材確保等支援助成金は、事業主や事業協同組合等が雇用管理制度の整備や労働環境の改善などを通じて、魅力ある職場づくりに取り組む際、その費用の一部を助成する制度です。

人材の確保と定着の促進を目的としています。なお、企業の実施内容に応じて、7つのコースを設けています。

## 各コースの概要

ここでは、人材確保等支援助成金の各コースの概要を解説します。

# 1. 雇用管理制度・雇用環境整備助成コース

人材確保に悩む事業主の皆さまへ

## 雇用管理に助成金を活用しませんか？

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のご案内

このコースは、事業主が雇用管理制度や業務負担軽減機器等（労働者の業務負担の軽減が図られる機器・設備等）の導入など雇用管理の改善を行い、離職率低下の目標などを達成した場合に最大230万円（賃金要件を満たした場合は最大325万円）を助成する制度です。

### 助成内容および助成額

導入が必要なメニュー	助成額・助成率 (※1)	上限額 (※1・2)	
A 雇用管理制度の導入	a 賃金規定制度(※4) (賃金表の整備)	40万円 (50万円)	80万円 (100万円)
	b 諸手当等制度 (資格手当などの導入)		
	c 人事評価制度 (人事評価制度の導入)		
	d 職場活性化制度 (メンター制度等の導入)	20万円 (25万円)	
	e 健康づくり制度 (人間ドックの実施)		
B 業務負担軽減機器等の導入 (労働者の業務負担の軽減が図られる機器・設備等の導入)	対象経費の 1/2 (62.5/100又は 75/100)	150万円 (187.5万円又は 225万円)(※3)	

### 具体的な活用事例

#### ① 賃金要件加算なし

諸手当等制度(40万円) + 職場活性化制度(20万円)  
+ 健康づくり制度(20万円)

合計80万円

#### ② 賃金要件加算あり(7%以上の賃上げの場合)

賃金規定制度(50万円) + 諸手当等制度(50万円)  
+ 雇用環境整備(対象経費の1/2(上限225万円))

合計325万円

(※1) 括弧内の金額は、賃金要件(3%以上、5%以上又は7%以上)を満たした場合の助成額又は助成率。なお、賃金要件(3%以上)については別途一定の要件を満たす必要がある。また、賃金要件(7%以上)は業務負担軽減機器等の導入に限る。

(※2) 上限額は、複数の雇用管理制度又は業務負担軽減機器等を導入した際の助成上限額

(※3) 助成率が対象経費の62.5/100である場合の上限額は187.5万円、対象経費の75/100である場合の上限額は225万円

(※4) 「a 賃金規定制度」は中小企業を対象

LL080408確01

### 支給までの流れ

#### ● 雇用管理制度等整備計画を策定

提出期間内に本社の所在地を管轄する都道府県労働局へ提出・認定

#### ● 雇用管理制度または業務負担軽減機器等の導入・実施

雇用管理制度等整備計画の実施期間内に導入・実施

#### ◎ 離職率の低下目標を達成

雇用管理制度等整備計画期間の末日の翌日から12か月経過するまでの期間の離職率が、目標値を達成していること

#### ● 助成金の支給(最大230万円)

賃金要件を満たした場合は最大325万円の支給

### 申請・お問い合わせ先

詳しい支給要件、手続きなどの詳細について、ご不明な点は、以下を参考にさせていただき、最寄りの都道府県労働局までお問い合わせください。

#### 助成金の詳細

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunra/0000199292\\_00005.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunra/0000199292_00005.html)



#### 助成金のお問い合わせ先・申請先

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunra/koyou/roudou/koyou/kyofukin/taisawa/se2.html>



厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク

出典：[雇用管理に助成金を活用しませんか？（リーフレット）](#)

掲載ページ：[厚生労働省 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）](#)

事業主が、次の取組を通じて雇用管理改善を行い、離職率の低下に取り組む場合に助成します。

- 雇用管理制度の整備（例：賃金規定制度・諸手当等制度・人事評価制度・職場活性化制度・健康づくり制度）
- 業務負担軽減機器等の導入（例：従業員の直接的な作業負担を軽減する機器・設備等）

### 【主な申請要件】

- 雇用管理制度または業務負担軽減機器等の導入
- 離職率目標達成 など

### 【助成率・助成上限額】

取組内容に応じて、最大230万円（賃金要件を満たす場合は最大325万円）を助成します。

### A. 雇用管理制度の導入

- 1 制度あたり 20 万円または 40 万円（上限 80 万円）

※賃金要件を満たす場合は上限 100 万円

#### B. 業務負担軽減機器等の導入

- 経費の 1/2

※賃金要件を満たす場合は最大 3/4

- 上限 150 万円

※賃金要件を満たす場合は上限 225 万円

#### 【令和 8 年度の主な変更点】

雇用管理制度・雇用環境整備助成コースでは、賃金要件を満たす場合の助成上限額を拡充します。

令和 8 年度から、この賃金要件に「3%以上」および「7%以上」の区分を追加します。

参考) 賃金要件とは

賃金要件は、整備計画期間中に雇用管理制度または雇用環境整備の措置を実施し、対象労働者名簿に記載された対象労働者の毎月決まって支払われる賃金を引き上げる取組を指します。

引き上げ前と引き上げ後の 3 か月分を比較し、すべての対象労働者について次のいずれかを満たす場合、助成額に加算します。

- 毎月決まって支払われる賃金が 3%以上増加
- 毎月決まって支払われる賃金が 5%以上増加
- 毎月決まって支払われる賃金が 7%以上増加

※令和 8 年度から「3%以上」および「7%以上」の区分を追加

#### 【活用事例】

人事評価制度や賃金規定の整備を行い、従業員の処遇の明確化と納得性の向上を図りました。

また、業務負担軽減機器の導入により作業効率を改善し、従業員の負担軽減と職場定着の向上に取り組みました。

参照：厚生労働省 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）

## 2. 中小企業団体助成コース

中小企業の労働環境に悩む事業協同組合等の皆さま

### 助成金を使って労働環境向上のための事業を実施しませんか？

「人材確保等支援助成金」（中小企業団体助成コース）は、事業協同組合等が中小企業労働環境向上事業（傘下中小企業の労働環境向上のための事業）を実施したとき、**事業費の一部を助成する制度**です。  
※事業の実施に要した費用の3分の2

**支給対象となる事業協同組合等<sup>※1</sup>の要件**

- ✓ 改善計画<sup>※2</sup>を作成し、都道府県知事の認定を受けた事業協同組合等
- ✓ 構成員である中小企業者<sup>※3</sup>のために中小企業労働環境向上事業を行う事業協同組合等

※1 ①事業協同組合、②事業協同小組合、③協同組合連合会、④その他特別の法律により設立された組合及びその連合会のうち法令で定めるもの、⑤中小企業者を直接または間接の構成員とする一般社団法人  
※2 中小労働法に基づき、事業協同組合等や中小企業者が雇用管理の改善に取り組むために策定する計画  
※3 中小労働法及び政令で定める中小企業等

### 支給額及び活用事例

**支給額**

- 事業の実施に要した費用の3分の2の額が支給される。
- 認定組合等の規模に応じて限度額がある。

認定組合等の区分	大規模認定組合等 (員数200人以上)	中規模認定組合等 (員数100人以上500未満)	小規模認定組合等 (員数100未満)
限度額	1,000万円	800万円	600万円

**活用事例 1 食肉業界での事例**

- 課題：雇用の確保、採用者の定着の両方に課題があり、特に採用については知り合いからの紹介に頼るなど、閉鎖的な面があった。

**（労働環境向上のための事業を実施）**

- 労働条件改善の啓発を目的としたポスターの作成・配布
- 雇用管理改善の巡回相談会を実施
- 業界PRのための資料を、各種イベントで配布
- 雇用管理マニュアルの作成・配布
- モデル企業見学会の開催 など

**活用事例 2 製造業での事例**

- 課題：応募者の確保が困難な状況が続き、傘下企業の約半数が採用計画を立てられていなかった。若年者の離職率も高い状況だった。

**（労働環境向上のための事業を実施）**

- 従業員アンケートによる雇用管理実態調査
- 組合パンフレット・クリアファイルの作成・配布
- 雇用管理についての意見交換会の開催
- 求人広告の新聞掲載
- 傘下企業向けに経営者および従業員の資質向上のための研修を実施 など

【助成対象となる事業の例】

- ・雇用管理改善の好事例集の作成
- ・雇用管理改善啓発のセミナーの開催
- ・モデル企業見学会
- ・異業種団体交流会
- ・雇用管理の相談会（管理向け）の実施
- ・団体紹介のための新聞広告等の掲載
- ・業界PRのための各種催物の実施
- ・集団説明会等共同活動の実施（合同会社説明会、学校訪問、職場体験学習、採用内定者と事業主との懇話会など）
- ・労働者のモラル向上のための事業（従業員表彰、技能コンクール、合同入社など）
- ・事業成果の分析検討 など

LL070401種01 厚生労働省・都道府県労働局・ハローワーク

出典：助成金を使って労働環境向上のための事業を実施しませんか？（リーフレット）

掲載ページ：厚生労働省 人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）

事業主団体が、構成員である中小企業者（以下「構成中小企業者」という）に対して、労働環境の向上や人材確保・職場定着の支援事業を実施する場合に助成します。

### 【主な申請要件】

- 事業協同組合などが構成中小企業者に対して人材確保・職場定着支援事業を実施 など

### 【助成率・助成上限額】

構成中小企業者の労働環境向上に関する事業を実施した場合に、事業に要した費用の2/3を助成します。助成上限額は、団体の規模に応じて600万円～1,000万円です。

## 【令和8年度の主な変更点】

中小企業団体助成コースでは、令和8年度に大きな制度変更はありません。

## 【活用事例】

組合傘下の中小企業で、人材募集の難しさや職場定着の課題が発生したため、事業協同組合が中心となり人材確保・定着支援事業を実施しました。

具体的には、傘下企業向けの合同企業説明会（採用に向けた説明会）を開催し、各企業に対して職業相談員を配置しました。これらの取組に対して本助成金を活用しました。

参照：[厚生労働省 人材確保等支援助成金（中小企業団体助成コース）](#)

## 3. 外国人労働者就労環境整備助成コース

外国人労働者を雇用する事業主の皆様へ

### 外国人労働者の職場定着のために助成金を活用しませんか？

人材確保等支援助成金 外国人労働者就労環境整備助成コースのご案内

**趣旨**

外国人労働者は、日本の労働法制や雇用慣行などの知識の不足や、言語の違いなどから労働条件・解雇などに関するトラブルが生じやすい傾向にあります。この助成金は、外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備を行い、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主に対して助成するものです。

雇用環境整備担当者となる外国人労働者（特別永住者及び在留資格「外交」、「公用」を有している事業主が対象です！）

**具体的な取組（就労環境整備措置）**

必須メニューに加え、選択メニューの①～③のいずれかを実施する必要があります。

必須メニュー	雇用労務責任者の選任	雇用労務責任者を事業所ごとに選任し、雇用する外国人労働者に周知するとともに、1回以上の面談を行う。
	就業規則等の多言語化	就業規則、労働協約、労働条件通知書、雇用契約書のいずれかを多言語化し、計画期間中に、雇用する外国人労働者に周知する。
選択メニュー	① 苦情・相談体制の整備	外国人労働者の苦情または相談に応じるための体制を新たに定め、外国人労働者の母国語または当該外国人労働者が使用するその他の言語により苦情・相談に応じる。
	② 一時帰国のための休暇制度の整備	外国人労働者が一時帰国を希望した場合に必要な有給休暇を取得できる制度を新たに定め、1年間に1回以上の連続した5日以上の有給休暇を取得させる。
	③ 社内マニュアル・標準類等の多言語化	社内マニュアルや標準類等を新たに多言語化し、計画期間中に、外国人労働者に周知する。

**支給額**

1つの措置導入ごと20万円（上限80万円）

外部機関等に委託した場合、以下が支給対象経費として考えられます。

通訳費、通訳機器導入費（雇用労務責任者と外国人労働者の面談に必要な通訳機の導入に限る）、翻訳料、委託料（外国人労働者の就労環境整備措置に要するもの）、社内標準類の設置・改修費（多言語の標準類に限る）等

**主な支給要件**

次の「外国人労働者離職率」に係る目標を達成する必要があります。

外国人労働者の離職率	就労環境整備措置の実施日の翌日から6ヶ月経過するまでの期間の外国人労働者の離職率が15%以下であること。
------------	--

※ 外国人労働者数が2人以上10人以下の場合は、6ヶ月経過後の外国人労働者離職者数が1人以下であること。

※ 外国人雇用状況届出（労働施策総合推進法）を適正に届け出ている必要があります。

**支給までの流れ**

1. 就労環境整備計画を作成・提出【計画期間：3か月以上1年以内】  
提出期間内に、本社の所在地を管轄する都道府県労働局（※1）へ提出してください。
2. 就労環境整備措置の導入  
「具体的な取組（就労環境整備措置）」の選択メニュー①、②は、労働協約または就業規則に明文化することが必要です。
3. 就労環境整備措置の実施  
2で導入した就労環境整備措置を計画どおりに実施してください。

（就労環境整備措置の実施日の翌日から6ヶ月後※2）

4. 支給申請  
就労環境整備措置の実施日の翌日から6ヶ月経過した翌日から2か月以内に、本社の所在地を管轄する都道府県労働局へ提出してください。
5. 助成金の支給

※1 計画や支給申請書類の提出は決められた期限内に都道府県労働局等へ提出する必要があります。ご不明な点や詳細は、厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。最寄りの都道府県労働局職業安定部職業対策課（助成金センター）までお問い合わせください。

※2 支給申請期間は、ある一定の要件を満たした場合、6ヶ月を経過せずとも申請できる場合があります。

**お問い合わせ先**

都道府県労働局職業安定部職業対策課（助成金センター）

助成金の活用にあたり、このリーフレットに記載していない支給要件や取扱いがあります。ご不明な点や詳細は、厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。

助成金のお問い合わせ先・申請先  
都道府県労働局の受付窓口  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuisi/sk/taishin/kyoumu\\_moudou/houryou/hourafukin/taiwanse2.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuisi/sk/taishin/kyoumu_moudou/houryou/hourafukin/taiwanse2.html)

人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuisi/sk/taishin/kyoumu\\_moudou/houryou/hourafukin/taikujin.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuisi/sk/taishin/kyoumu_moudou/houryou/hourafukin/taikujin.html)

出典：[外国人労働者を雇用する事業主の皆様へ（リーフレット）](#)

掲載ページ：[厚生労働省 人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）](#)

外国人特有の事情に配慮した就労環境の整備（就業規則等の多言語化など）を通じて、外国人労働者の職場定着に取り組む事業主に対して助成します。

次の5つの取組を対象とし、1・2に加えて3～5のいずれかを選択して導入します。

1. 雇用労務責任者の選任
2. 就業規則等の多言語化
3. 苦情・相談体制の整備
4. 一時帰国のための休暇制度の整備
5. 社内マニュアル・標識類等の多言語化

#### 【主な申請要件】

- 就労環境整備措置の導入・実施（例：雇用労務責任者の選任、就業規則等の多言語化など）
- 離職率目標の達成 など

#### 【助成率・助成上限額】

1 制度導入につき20万円（上限80万円）

#### 【令和8年度の主な変更点】

外国人労働者就労環境整備助成コースでは、令和8年度に大きな制度変更はありません。

#### 【活用事例】

就業規則や社内マニュアルの多言語化を行い、外国人労働者が業務内容や社内ルールを理解しやすい環境を整備しました。

また、相談窓口の設置や苦情対応体制の整備を行い、外国人労働者の職場定着の向上に取り組みました。

参照：[厚生労働省 人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備助成コース）](#)

# 4. テレワークコース

中小企業事業主の皆さまへ

令和7年4月1日から制度をより使いやすく改正しました。

## 人材確保等支援助成金(テレワークコース)のご案内

テレワークは、生産性向上、人材確保、エンゲージメントやワークライフバランスなど、企業にとっても労働者にとっても多岐にわたるメリットがあります。テレワークを制度として導入・実施することで、人材確保や雇用管理改善等の観点から効果をあげた中小企業事業主(※)を支援します。

### 助成の対象となる取り組み

- 労働者がテレワークを実施しやすい職場風土作り
- 就業規則・労働協約・労使協定の作成・変更
- 外部専門家によるコンサルティング
- 労務管理担当者に対する研修
- 労働者に対する研修



※テレワーク勤務を、既に導入済みで実施を拡大する事業主も対象となります！！

### ● 制度導入助成

●テレワーク勤務に関する制度を規定した就業規則等を整備した事業主であること。

●企業トップ等からのメッセージ発信を行うなど、労働者がテレワークを実施しやすい職場風土作りの取り組みを行う事業主であること。

●テレワークに取り組む者として事業主が指定した対象労働者のテレワーク実績が所定の要件を満たすこと。

※実施を拡大する場合は、上記に加え、評価期間の延べテレワーク実施回数を評価期間前3か月と比べて25%以上増加させる必要があります。

支給額  
**20万円**

### ● 目標達成助成

●制度導入助成を受けた事業主であること

●制度導入後の離職率が、制度導入前離職率以下となっていること

●制度導入後離職率が30%以下となっている事業主であること

●評価期間(目標達成助成)におけるテレワーク実績が評価期間(制度導入助成)における実績以上であること

支給額  
**10万円**  
**<15万円>**  
※<>内は審査要件を満たした場合に適用されます。

- 使用者が適切に労務管理を行いながら、労働者が安心して働くことのできる形で良質なテレワークを推進し、定着させていくことができるよう、厚生労働省では「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」を策定しています。  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakushitsu/durva/koyou\\_roudou/roudoukaiun/shigoto/guideline.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakushitsu/durva/koyou_roudou/roudoukaiun/shigoto/guideline.html)
- テレワークの導入に当たっては、セキュリティへの配慮も必要です。テレワークセキュリティガイドライン(総務省)などもご参照ください。  
[https://www.soumu.go.jp/main\\_sosiki/joho\\_tsusin/telework/index.htm](https://www.soumu.go.jp/main_sosiki/joho_tsusin/telework/index.htm)



都道府県労働局・ハローワーク

LL080401第12

## 申請の流れ

詳細は人材確保等支援助成金(テレワークコース)支給要領、申請マニュアルをご確認ください。

### ステップ1

#### 評価期間(制度導入助成)においてテレワークを実施

テレワーク勤務制度に関する規程整備(※1)やテレワークを可能とする取り組み(※2)を行ってから、3か月間の評価期間(制度導入助成)を開始し、テレワークを実施する。

##### ※1 テレワーク勤務制度について規定すべき事項

- ① テレワークの定義、テレワーク勤務の対象者の範囲、テレワーク勤務を行う際の手続き、テレワーク勤務を行う際の留意事項に関する規定。
- ② テレワーク勤務の対象者やテレワークを実施した労働者に適用する労働時間、人事評価、人材育成、費用負担、手当に関する取り扱いが、その他の労働者に適用する取り扱いと異なる場合、その取扱いに関する規定。

※テレワーク勤務の対象者やテレワークを実施した労働者に適用する取り扱いが、その他の労働者に適用する取り扱いと同一である場合、その旨を就業規則等に明示的に規定すればよいものとする。

##### ※2 テレワークを可能とする取組

- ① 労働者がテレワークを実施しやすい職場風土作りの取り組み
- ② 就業規則等の拡充
- ③ 外部専門家によるコンサルティング
- ④ 労務管理担当者に対する研修
- ⑤ 労働者に対する研修

新規導入事業主は①(必須)及び③～⑤のいずれか1つ以上(選択)  
実施拡大事業主は①(必須)及び③～⑤のいずれか1つ以上(選択)

※コンサルティング、研修等は機密の扱い方等の説明ではなく、「テレワークの適切な導入及び実施の推進のためのガイドライン」を踏まえた内容である必要があります。

### ステップ2

#### 支給申請書(制度導入助成)の提出

評価期間(制度導入助成)終了後2か月以内に、必要書類を揃え、事業所を管轄する都道府県労働局へ提出する。

### ステップ3

#### 評価期間(目標達成助成)においてテレワークを実施

評価期間(制度導入助成)の初日から12か月後に、3か月間の評価期間(目標達成助成)を開始し、離職率の低下や、テレワークの実施回数を確認しながらテレワークを実施する。

### ステップ4

#### 支給申請書(目標達成助成)の提出

評価期間(目標達成助成)終了後2か月以内に、必要書類を揃え、事業所を管轄する都道府県労働局へ提出する。

助成金の支給要件や申請方法等の詳細については、厚生労働省ウェブサイトをご確認ください。最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へお問い合わせください。

助成金の電子申請に関する詳細は「助成金ポータル」をご覧ください  
※利用するためにはG2X10の取得が必要です

助成金に関する情報はこちらのウェブサイトをご覧ください



人材確保等支援助成金 検索

出典：[人材確保等支援助成金\(テレワークコース\)リーフレット](#)

掲載ページ：[厚生労働省 人材確保等支援助成金\(テレワークコース\)](#)

適切な労務管理のもとでテレワーク制度を導入・実施し、労働者の人材確保や雇用管理改善に効果を上げた中小企業事業主に対して助成します。

本コースは、既にテレワークを導入している事業主が実施拡大に取り組む場合も対象となります。なお、本コースは「制度導入助成」と「目標達成助成」の2区分で構成します。

### 【主な申請要件】

#### A. 制度導入助成

- 評価期間中に、テレワーク実施対象労働者全員が1回以上テレワークを実施 など

#### B. 目標達成助成

- 制度導入前の離職率以上とならないこと など

#### 【助成率・助成上限額】

制度導入助成：1 企業あたり、20 万円

目標達成助成：1 企業あたり、10 万円（賃金要件を満たす場合 15 万円）

#### 参考）賃金要件とは

本コースにおける賃金要件は、テレワーク実施対象労働者の毎月決まって支払われる賃金について、評価期間（制度導入助成）の開始日から 1 年以内に 5%以上増加させる取組を指します。

#### 【令和 8 年度の変更点】

テレワークコースでは、令和 8 年度に大きな制度変更はありません。

#### 【活用事例】

テレワーク制度を導入し、設計業務や事務業務などを在宅で実施できる環境を整備しました。

また、労務管理ルールを整備したうえで、在宅勤務と出社勤務を組み合わせた柔軟な働き方を導入し、人材確保や離職防止に取り組みました。

参照：[厚生労働省 人材確保等支援助成金（テレワークコース）](#)

## 5. 建設キャリアアップシステム等活用促進コース

次のいずれかの取組に対して助成します。

### 1. 中小建設事業主の取組

建設技能者の能力・経験に応じた適切な処遇を目的として、建設キャリアアップシステム（CCUS）を活用した雇用管理改善に取り組む中小建設事業主に対して助成します。

### 2. 建設事業主団体の取組

中小構成員等（※）に対して、CCUS の事業者登録、技能者登録、能力評価（レベル判定）または見える化評価に係る費用の全部または一部を補助する建設事業主団体に対して助成します。

（※）建設事業主団体の構成員である中小建設事業主等のほか、当該構成事業主と元下関係にある中小建設事業主等

### 【主な申請要件】

1. 中小建設事業主の場合
  - 雇用する全ての建設技能者について CCUS 技能者登録を完了していること
  - レベル判定で昇格評定を受けた技能者の賃金を 5%以上引き上げていること
2. 建設事業主団体の場合
  - 事業推進委員会を設置していること

### 【助成率・助成上限額】

1. 中小建設事業主の場合  
技能者 1 人あたり 16 万円
2. 建設事業主団体の場合  
中小建設事業主団体：支給対象経費の 2/3  
その他の建設事業主団体：支給対象経費の 1/2

### 【令和 8 年度の主な変更点】

CCUS の技能者登録数が全国の建設技能者に対して一定程度普及したことを踏まえ、登録手数料等の支援（普及促進事業）は見直しを行い、令和 8 年度以降の実施枠から除きます。

令和 8 年度は、CCUS を活用した雇用管理改善の取組を行う中小建設事業主を対象として「雇用管理改善促進事業」を実施します。

### 【活用事例】

建設キャリアアップシステム（CCUS）を活用し、技能者の資格・就業履歴を登録・蓄積することで、能力や経験に応じた適正な評価・処遇につなげました。

また、レベル判定結果を踏まえた賃金改善や、雇用管理の見える化を進めることで、技能者の定着や人材確保の強化に取り組みました。

参照：[厚生労働省 建設事業主等に対する助成金](#)

## 6. 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）

次のいずれかの取組に対して助成します。

### 1. 建設事業主・建設事業主団体の取組

若年者および女性の入職・定着を図るための事業を実施する建設事業主または建設事業主団体に対して助成します。

### 2. 職業訓練法人の取組

建設工事における作業訓練の推進活動を実施する広域的職業訓練を行う職業訓練法人に対して助成します。

#### 【主な申請要件】

- 雇用管理責任者を選任していること
- 「若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業」を実施すること など

#### 【助成率・助成上限額】

##### 1. 建設事業主の場合

- 中小建設事業主：支給対象経費の 3/5（賃金要件を満たす場合 3/4）
- 中小建設事業主以外：支給対象経費の 9/20（賃金要件を満たす場合 3/5）
- 雇用管理研修等を受講させた場合：1人あたり日額 9,500円を加算（最長 6日間）

##### 2. 建設事業主団体の場合

- 中小建設事業主団体：支給対象経費の 2/3
- その他の建設事業主団体：支給対象経費の 1/2

##### 3. 職業訓練法人の場合

- 支給対象経費の 2/3

#### 【令和 8 年度の変更点】

- 人材育成・研修時の加算額増額  
雇用管理研修等の受講・実施に係る人件費加算について、対象労働者 1 人 1 日あたりの加算額を 8,550 円から 9,500 円に引き上げました（最長 6 日間）。
- 一体的な支援の整理と定着加算の明確化  
建設業の魅力発信から採用、入職後の育成・定着までの一連の取組について支援対象として整理し、定着に係る加算について「一定期間離職せずに定着した場合に支給する」という条件を明記しました。

#### 【活用事例】

女性専用トイレや更衣室などの施設を整備し、女性が働きやすい現場環境を整えました。

また、現場見学会の開催や研修の実施を通じて、若年者や女性の入職促進および定着支援に取り組みました。

参照：[厚生労働省 建設事業主等に対する助成金](#)

## 7. 作業員宿舍等設置助成コース（建設分野）（女性専用作業員施設設置経費助成）

女性が安心して働くことのできる建設現場づくりの取組を支援するため、女性建設労働者のための施設を賃借する中小建設事業主に対して経費の一部を助成します。

#### 【主な申請要件】

- 雇用管理責任者を選任していること
- 自ら施工管理を行う建設工事現場に女性建設労働者のための作業員施設を賃借により設置すること など

#### 【助成率・助成上限額】

賃借料等の 60%

※その他、特定の要件を満たすことで助成額を上乗せして受給できる場合があります。

※一事業年度あたり 90 万円が上限です。

#### 【令和 8 年度 of 主な変更点】

令和 8 年度は、女性建設労働者が安心して働ける環境整備を促進するため、女性専用作業員施設に関する要件を見直しました。

具体的には、これまでの「女性専用施設と同一区分の施設を男性労働者向けにも整備すること」という要件を廃止しました。

これにより、女性専用作業員施設のみを整備する場合でも、助成対象となる可能性が広がりました。

#### 【活用事例】

女性専用の作業員施設として、トイレ、更衣室、シャワー室、浴室などを賃借により設置し、女性建設労働者が安心して就業できる現場環境の整備に取り組みました。

参照：[厚生労働省 建設事業主等に対する助成金](#)

## まとめ

この記事では、人材確保等支援助成金の制度概要に加えて、令和 8 年度の変更点や活用事例について解説しました。

人手不足が深刻化するなか、企業における人材の確保と定着は重要な経営課題となっています。

今後、これらの課題への対応を検討する場合は、人材確保等支援助成金の活用もあわせてご検討ください。