

運送会社向け

令和8年度 推奨助成金4選

神奈川働き方改革推進支援センター
派遣専門家 特定社会保険労務士
大江勝博
2026.10

目次

1. 給付金・助成金・補助金の違い
2. 令和8年度 雇用・労働分野の助成金
3. 運送会社で利用可能性の高い助成金 4 選
 - ① キャリアアップ助成金 正社員コース
 - ② 人材開発支援助成金
 - ③ 特定求職者雇用開発助成金
 - ④ エイジフレンドリー補助金

1. 給付金・助成金・補助金の違い

- ✓ **給付金** : 経済産業省管轄。助成金や補助金と異なり給付前提。
そのため申請も負担なく、お金を受け取りやすい。
- ✓ **助成金** : 厚生労働省の提示する**条件**を満たすことで、
返済不要のお金を受け取れる公的な制度。
申請書類が多く、給付金と異なり専門家（社労士）へ
依頼するケースが多い。
- ✓ **補助金** : 経済産業省が管轄し、審査あり。（採択率は状況により異なる）
経営計画をたてられる専門家へ依頼するケースが多い。
- ※ **融資**（金融機関等へ返済が必要）

プロに依頼



	管轄	対象	競争性	申請者
助成金	厚生労働省	労働者の雇用 労働環境の改善等	原則なし 要件に該当していれば原則として 受給	事業主 社会保険労務士 （申請代行）
補助金等	経済産業省等	新規事業の開始 国が求める事業等	原則あり 評価の高いものから採択	事業主等

2. 令和8年度 雇用・労働分野の助成金

【①雇用関係助成金一覧】

	目的	助成金
A	雇用の維持	雇用調整助成金
B	在籍型出向支援	産業雇用安定助成金
C	再就職支援	早期再就職支援等助成金
D	転職・再就職・起業支援	早期再就職支援等助成金
E	新規雇用	特定求職者雇用開発助成金
	一時雇用	地域雇用開発助成金
F	雇用環境の整備	トライアル雇用助成金
		障害者雇用に関する各種助成金
		人材確保等支援助成金
		通年雇用助成金
	有期契約労働者等の処遇改善	65歳超雇用推進助成金
G	仕事と家庭の両立支援等	キャリアアップ助成金
H	職業能力の向上	両立支援等助成金（中小企業のみ）
		人材開発支援助成金

2. 令和8年度 雇用・労働分野の助成金

【②労働条件関係助成金一覧】

	目的	助成金/補助金
A	生産性向上等を通じた最低賃金引上げ支援	業務改善助成金
B	労働時間等の設定改善	働き方改革支援助成金
C	受動喫煙防止	受動喫煙防止対策助成金
D	産業保健活動支援	産業健康活動推進助成金
E	安全な機械を導入するための補助金	高度安全機械等導入支援補助金
F	高齢者の安全確保対策を支援するための補助金	エイジフレンドリー補助金（中小企業のみ）
G	個人ばく露測定の普及定着のための補助金	個人ばく露測定定着促進補助金
H	退職金制度の確立等を支援するための助成	中小企業退職金共済制度に係る新規加入等掛金助成

3. 運送会社で利用可能性の高い助成金 4 選

【①キャリアアップ助成金 正社員化コース】

有期もしくは無期契約社員を正社員化する際に利用できる助成金です。古くから存在する助成金であり、継続的に利用されている運送会社様も多くいらっしゃいます。

ポイント

- ✓ 有期社員と正社員で待遇に差があること
→具体的には賞与の有無または退職金の有無
- ✓ 正社員になることを約束していないこと
- ✓ 6か月以上有期社員として勤務
- ✓ 正社員化する際に時給換算 3 %以上の昇給
- ✓ 賞与支給または退職金掛金開始

【①キャリアアップ助成金 正社員化コース】

助 成 内 容			中小企業の助成額		大企業の助成額		
正社員化コース	有期雇用労働者等を正社員化(※)した場合(1人当たり)	※ 正規雇用労働者等へ転換または派遣労働者を正規雇用労働者等として直接雇用すること。 正規雇用労働者には「多様な正社員(勤務地限定・職務限定・短時間正社員)」を含みます。 ※ 新規学卒者で雇入れ日から起算して雇用期間が1年未満の者については支給対象外となります。		重点支援対象者 ★	左記以外	重点支援対象者 ★	左記以外
			①有期 → 正規	80万円	40万円	60万円	30万円
			②無期 → 正規	40万円	20万円	30万円	15万円
			★ 以下a～cのいずれかに該当する者 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 ※ 正社員転換等制度を新たに規定し、当該区分に転換等した場合に加算 1事業所当たり20万円(大企業の場合、15万円) ※ 多様な正社員制度(注)を新たに規定し、当該区分に転換等した場合に加算(注:勤務地限定・職務限定・短時間正社員いずれか1つ以上) 1事業所当たり40万円(大企業の場合、30万円) ※正規雇用労働者への転換等に係る所定の情報を自ら管理するウェブサイトまたは職場情報総合サイト(しょくばらぼ)に公表した場合に加算 1事業所当たり20万円(大企業の場合、15万円)				

3. 運送会社で利用可能性の高い助成金 4 選

【②人材開発支援助成金 人材育成支援コース】

人材開発支援助成金は、事業主が雇用する労働者に対して、その職務に関連した専門的な知識や技能を習得させるための訓練を実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部を助成する制度です。

運送会社様では、未経験者採用に当たり、大型免許や大型特殊免許取得のための教習所に通わせる際に利用されているケースがあります。
キャリアアップ助成金と併用すると重点支援対象者となるため、効果的です。

【②人材開発支援助成金 人材育成支援コース】

企業内での人材育成に取り組む事業主の皆さまへ

従業員の人材育成に 「人材開発支援助成金」が活用できます 「人材育成支援コース」のご案内

人材開発支援助成金は、事業主が雇用する労働者に対して、その職務に関連した専門的な知識や技能を習得させるための訓練を実施した場合に、訓練経費の訓練期間中の資金の一部を助成する制度です。支給対象

- 対象者** 事業主：雇用保険適用事業所の事業主
労働者：雇用保険被保険者
- 訓練**
- ① 人材育成訓練：10 時間以上のOFF-JTによる訓練
 - ② 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
 - ③ 有期実習型訓練：有期契約労働者等の正社員転換等を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練
 - ④ 中高年齢者実習型訓練：45歳以上の労働者を対象として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練

幅広い訓練にご活用いただけます！

助成率・助成限度額

(1) 助成率・助成額 ※ () 内は中小企業事業主以外の助成率・助成額

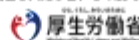
支給対象となる訓練		経費助成率		賃金助成額(注1) (1人1時間当たり)		OJT実施助成額 (1人1コース当たり)	
		通常分	高年齢・障害者等に対する加算分	通常分	高年齢・障害者等に対する加算分	通常分	高年齢・障害者等に対する加算分
①人材育成訓練	正規雇用労働者等	45% (30%)	+15% (+15%)	800円 (400円)	+200円 (+100円)	—	—
	有期契約労働者等	70%	+15%				
②認定実習併用職業訓練		45% (30%)	+15% (+15%)			20万円 (11万円)	+5万円 (+3万円)
③有期実習型訓練(注3)		75%	+25%			10万円 (9万円)	+3万円 (+3万円)
④中高年齢者実習型訓練		60% (45%)	+15% (+15%)			10万円 (9万円)	+3万円 (+3万円)

注1：e-ラーニング、遠隔制による訓練は経費助成のみです。賃金助成は対象外です。
注2：訓練終了後に行う訓練受講者に係る賃金改正前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、または、賃金等手当の支払が就業規則等に規定した上で、訓練終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、助成率等を加算
注3：正社員化した場合に助成。有期実習型訓練を実施したものの、結果として、対象労働者の正規雇用労働者等への転換が実施されなかった場合であっても、支給決定時までに以下の要件を満たしたときは、「人材育成訓練」の助成内容により助成対象となる場合があります。
・職業能力開発促進法に基づき選任していること
・事業内職業能力開発計画を策定・周知していること
・定期的なキャリアコンサルティングの機会を確保等について定めていること

(2) 受講者1人1訓練あたりの経費助成限度額・1年度1事業所あたりの助成限度額(注4、注5)

10時間以上100時間未満		100時間以上200時間未満		200時間以上		1事業所1年度あたりの助成限度額
中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業	
15万円	10万円	30万円	20万円	50万円	30万円	1,000万円

注4：賃金助成限度額(1人1訓練あたり)は、1,200円。専門実践教育訓練については1,600円。
注5：訓練受講人数は労働者1人につき、1年度で3回まで(有期実習型訓練については同一の事業主が同一の労働者に対して1回まで)



都道府県労働局・ハローワーク

LL080408開企05

助成金受給までの手続きの流れと申請に必要な書類



申請手続き等に関する問い合わせ先

■ 各都道府県労働局の助成金申請窓口

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyofukin/taiawase2.html

■ 人材開発支援助成金について

手続きに必要な書類は、以下のリンク先から各コースの最新版/テンプレットをご確認ください。申請書類の様式も以下のリンク先に掲載しています。
https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyofukin/d01-1.html

■ 人材開発支援助成金の電子申請について

※申請には「G2iパス」の取得・取扱いが必要です
事業主の方へのご案内リーフレット <https://www.mhlw.go.jp/content/11800000/001108556.pdf>



3. 運送会社で利用可能性の高い助成金 4 選

【③特定求職者雇用開発助成金 特定就職困難者コース】

障害者、母子家庭の母、60歳以上の高年齢者、ウクライナ難民などの就職困難者をハローワーク等を経由して継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に支給されます。

ポイント

- ✓ ハローワーク経由での採用となるため、申請方法やタイミングについてハローワークから支援を受けられる
- ✓ 60歳以上の高年齢者、母子家庭の母を採用する際に利用されているケースが多い
- ✓ 有期社員とする場合は2年以上の契約期間とする

【③特定求職者雇用開発助成金 特定就職困難者コース】

事業主の皆さまへ

特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）のご案内
**高齢者、障害者、母子家庭の母などの就職困難者を
 雇用する事業主をサポートします！！**

高齢者、障害者、母子家庭の母などの就職困難者を、ハローワークや民間職業紹介事業者などの職業紹介により、継続して雇用する労働者として雇い入れる事業主に、助成金を支給します。

まずは求人提出が必要です。詳細は労働局またはハローワークへお問い合わせください

助成額 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

令和8年5月1日以降の紹介より、高齢者（60歳以上）の要件を見直します

令和8年5月1日より前に紹介された場合	令和8年5月1日以降に紹介された場合
雇入れ時の年齢が60歳以上の者であること。	雇入れ時の年齢が60歳以上の者であることに加え、 紹介日において、ハローワーク等で就労に向けた個別支援を受けていること。

採用する労働者	合計助成額	支払い方法
① 母子家庭の母等 高齢者（60歳以上） ウクライナ避難民 補充的保護対象者 など	60 万円（50 万円） 短時間：40万円（30万円）	30万円（25万円）× 2 期 短時間：20万円（15万円）× 2 期
② 身体・知的障害者	120 万円（50 万円） 短時間：80万円（30万円）	30万円× 4期（25万円× 2 期） 短時間：20万円× 4期（15万円× 2 期）
③ 重度障害者、45歳以上の障害者、 精神障害者	240 万円（100 万円） 短時間：80万円（30万円）	40万円× 6 期（33万円※× 3 期） 短時間：20万円× 4 期（15万円× 2 期） ※ 第3期は34 万円

（ ）内は大企業に対する支給額

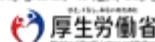
- ・半年ごとに助成金を支給します。「2期」の支払い方法の場合、採用から半年後（1期）、1年後（2期）に2回支給するイメージです。
- ・「短時間」労働者は、1週間の所定労働時間が20時間以上30時間未満の労働者のことをいいます。
- ・所定労働時間より著しく実労働時間が短い場合には、支給額が減額されることがあります。
- ・採用日時点の満年齢が「65歳未満」の方のみ対象となります（ただし①の「高齢者（60歳以上）」は65歳以上の方も助成対象となります）。
- ・①の区分では他に「父子家庭の父」「中国残留邦人等永住帰国者」「北朝鮮帰国被害者等」「アイヌの人々」などが対象となります。
- ・トライアル雇用助成金を活用し雇い入れた対象者（母子家庭の母等、父子家庭の父、中国残留邦人等永住帰国者及び障害者）をトライアル雇用終了後も引き続き継続して雇用する場合、本助成金の一部を受給できる場合があります。

助成対象となる雇用形態

正規雇用、無期雇用、有期雇用（自動更新※）として採用する方が対象です

※ 「対象労働者が望む限り更新できる契約」の場合のみ助成対象となります。勤務成績等により更新の有無を判断する場合等は助成対象となりません。

※ 雇入れ時点で継続雇用（上記の雇用形態であり、対象労働者を65歳以上に達するまで継続して雇用し、かつ、当該雇用期間が継続して2年以上であること）が確実であると認められる場合に助成対象となります。



・ 都道府県労働局・ハローワーク

LL080305企01

3. タクシー会社で利用可能性の高い助成金 4 選

【④エイジフレンドリー補助金】

高年齢労働者の労働災害防止のための設備改善や専門家による指導を受けるための経費の一部を補助します。

高年齢労働者の雇用状況や対策・取組の計画を審査の上、効果が期待できるものについて、補助金を交付します。全ての申請者に補助金が交付されるものではありません。

【④エイジフレンドリー補助金】

中小企業事業者の皆さまへ

令和8年度（2026年度）版

「令和8年度エイジフレンドリー補助金」のご案内

- 高齢労働者の労働災害防止のための設備改善や専門家による指導など経費の一部を補助します。
- 高齢労働者の雇用状況や対策・取組の計画を審査の上、効果が期待できるものについて、補助金を支給します。全ての申請者に補助金が交付されるものではありません。
- 申請の前に、**本リーフレットのほか、必ずホームページに掲載したQ&Aもご確認ください。**→



補助金申請受付期間 令和8年5月20日(水)～10月31日(土)

ただし、専門家総合対策コースの第1段階の申請期限は8月31日(月)

【注意】予算額に達した場合は、受付期間の途中で受付けを中止することがあります。

次のいずれも満たす中小企業事業者が対象です(中小企業事業者の範囲は5ページの【参考】を参照)。

- ・ 1年以上事業を実施していること
- ・ 役員を除き、自社の労災保険適用の**高齢労働者(60歳以上)**が常時1名以上就労していること

I 専門家総合対策コース(職場環境改善・運動指導等) 以下の第1段階と第2段階に分かれた申請となります。

第1段階

A.労働安全衛生に係る専門家による
リスクアセスメントの実施

【補助対象】

労働安全衛生に係る外部専門家による、
高齢労働者の特性に配慮したリスクアセ
スメントを受けるに当たって必要な経費

補助金：4/5

上限額：100万円

(B、Cの関連補助金額を含む)
(消費税を除く)

※外部専門家の代わりに、自社の安全衛
生担当者によるリスクアセスメントを
実施し、その結果を踏まえて、右記の
第2段階の申請から行うことも可能で
す(その場合は第1段階の申請は不要
です)。

第1段階の申請期間は、
令和8年8月31日までと
なっております。
ご注意ください。



第2段階

B.リスクアセスメント結果を踏まえた高齢労働
者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入そ
他の労働災害防止対策(熱中症対策は除く)

【補助対象】

リスクアセスメント結果を踏まえた高齢労働
者の身体機能の低下を補う設備・装置の導入そ
他の労働災害防止対策に要する経費(対象の高齢労働
者(役員、派遣労働者を除く)が補助対象に係る
業務に就いていること。)

補助金：1/2

上限額：100万円(A、Cの関連補助金額を含む)

(消費税を除く)

第2段階

C.リスクアセスメント結果を踏まえた高齢労働
者を含む全ての労働者の転倒防止・腰痛予防の
ための運動指導等の取組

【補助対象】

リスクアセスメント結果を踏まえた労働者の身体
機能低下による転倒や腰痛を防止するため、専門家
等による身体機能のチェック及び運動指導等に要す
る経費(役員、派遣労働者を除く労働者に対する取
組に要する経費に限ります。)

補助金：1/2

上限額：100万円(A、Bの関連補助金額を含む)

(消費税を除く)

II 熱中症対策コース

【補助金：1/2 上限額100万円(消費税を除く)】

【補助対象】

暑熱な環境による熱中症予防対策として身体機能の低下を補う装置・設備の導入に要する経費

III コラボヘルスコース

【補助金：3/4 上限額 30万円(消費税を除く)】

【補助対象】

コラボヘルス等の労働者の健康保持増進のための取組(保険者への健康診断結果のデータ提供を含む)に要する経費



厚生労働省・都道府県労働局・労働基準監督署



一般社団法人 日本労働安全衛生コンサルタント会

おわりに

本日ご紹介した助成金以外にも多くの助成金がございます。
助成金以外でも、就業規則の見直し、労務相談、ハラスメント研修等、無料でのご相談に対応しております。
是非、働き方改革推進支援センターをご利用ください。

ご清聴ありがとうございました