解説レポート｜人事・人材開発部門向け

人事・人材開発部門向け 改正後のリスキリング助成金で対象になるAI研修の組み方

令和8年8月の改正で汎用的な生成AI研修が対象外になったため、職務に直結する研修の組み方を厚生労働省の資料から整理しました

2026年11月版

株式会社AIworker

https://ai-worker.net/

調査概要

項目	内容
種類	解説レポート（厚生労働省の公表資料と当社の支援事例をもとに整理）
対象	人事・人材開発部門の責任者、研修企画の担当者
使った資料	厚生労働省「人材開発支援助成金（事業展開等リスキリング支援コース）改正：令和８年８月３日からの変更点について」、同「令和８年度版 事業展開等リスキリング支援コースのご案内（令和８年８月３日版）」、同「令和７年度 能力開発基本調査」
期間	制度は2026年10月22日時点の公表資料です。統計は令和7年度調査（2025年10月時点）です
発行	株式会社AIworker（2026年11月）

本レポートは、制度の考え方をあくまでも当社の視点で整理したものです。個別の研修が助成の対象になるかどうかは、都道府県労働局が判断します。そのため、申請の手続きや提出時期については、労働局または社会保険労務士にご確認ください。

01 人材開発部門で生成AI研修の組み直しが必要になっている理由

人材育成の悩みは、多くの職場で続いています。厚生労働省の調査では、能力開発や人材育成に何らかの問題があるとする事業所は80.1%でした。問題の中身は「指導する人材が不足している」が59.5%で最も多く、また「人材育成を行う時間がない」も45.5%となっています（令和７年度 能力開発基本調査 24ページ 図35・図36）。

会社を通して研修（OFF-JT＝職場を離れて受ける研修）を受けた労働者は、令和6年度で37.3%でした。正社員に限っても44.5%にとどまっています（同 47ページ 図69）。このように教える人も時間も足りないなかで、生成AIの研修を外部に頼む会社は増えています。それらの研修の費用を支える制度の一つが、人材開発支援助成金の「事業展開等リスキリング支援コース」です。

このコースは、令和8年8月3日以降に提出する計画から内容が変わりました。これにより、これまでよく見られた全社員向けに生成AIの基本を学ぶ研修は、組み方によっては対象外になります。そのため、来年度の研修計画を立てる前に、研修の中身を受講者の職務に合わせて組み直しておく必要があります。

02 改正で変わった点

厚生労働省のリーフレット（項目1・2）と案内（詳細版。表紙、2・28・39ページ）から、研修の組み方に関わる点を表にまとめました。

項目	内容
対象とならない研修	職務に間接的に必要な知識・技能や、職業人として共通して必要なものは、DX・GX化に関する研修でも対象外になります
受講回数	同じ労働者が受けられるのは1年度に3回までです。そのうちeラーニングを含む研修は1年度に1回までです
経過措置	令和8年8月2日以前に研修機関と契約・申込をしている場合などは、改正前の扱いになります
実施期間	令和4〜8年度の期間限定の制度で、令和8年度末までの時限措置とされています

また、もともとの基本の条件は変わっていません。対象は雇用保険の被保険者で、職場を離れて行う研修であり、実際の研修時間が10時間以上必要です（案内13ページ）。さらに、入力や書式変更程度の初歩的な操作だけを学ぶ研修や、既存のアプリを買ってその操作方法を覚えるだけの研修も、対象外とされています（同）。

03 厚生労働省の例示に見る、対象になる研修とならない研修

リーフレットには、生成AIを使った研修の例がそのまま載っています。

研修の例	厚労省の判断	理由として示されていること
営業担当者が、生成AIで商品提案書の構成案づくり、文章生成、修正の方法を学ぶ	助成対象	営業担当者の具体的な業務に直結しており、そのまま使える内容であるため
生成AIを使うための汎用的なプロンプトの作り方を学ぶ	助成対象外	特定の業務への具体的な適用を伴わない、汎用的な内容であるため
DXの概念、デジタル技術の概要、データ活用の考え方を学ぶ	助成対象外	共通知識の習得にとどまり、業務に直接適用される内容ではないため

リーフレットは、確認する観点を3つ挙げています。1つ目は、特定の職務に必要な知識・技能であるかどうかです。2つ目は、マナー、リテラシー、概念の理解にとどまっていないかどうかです。3つ目は、研修の中身に沿って受講者を選んでいるかどうかです。

このうち3つ目は、研修を企画する側が見落としやすい点です。リーフレットには、CO2排出量の計算手順を学ぶ研修の例があります。計算の担当者が受けるのであれば対象になりますが、人事や営業の担当者が受ける場合は対象外とされています。つまり、同じ研修であっても、誰が受けるかによって判断が変わることになります。

04 職種ごとの生成AI研修の組み方の例

厚労省の例示に沿って、職種ごとに研修の題材を組んだ例を示します。対象になるかどうかの保証にはならないため、あくまでも組み方を考える際の参考としてご覧ください。

職種	汎用的になりやすい組み方	職務に合わせた組み方の例
営業	生成AIの基本操作と上手な指示の出し方を学ぶ	提案書の構成案づくり、文章の作成、修正の方法を、自社の商材を題材に学ぶ
経理	AIでExcel作業を効率化する方法を学ぶ	月次決算の差異の説明文を下書きし、数字と照らして確かめる手順を学ぶ
人事	人事のためのAI入門を学ぶ	求人票の下書きと、面接評価の記録を整理する手順を学ぶ
カスタマーサポート	AIで文章を整える方法を学ぶ	過去の問い合わせ記録から回答案を作り、正誤を確かめる手順を学ぶ

右の列の例に共通しているのは、受講者が翌日からの仕事でそのまま使う作業の手順を、自分の職務に沿って学ぶ点です。そのため、AIとは何かを説明する座学は最小限にとどめ、研修時間の大半を業務に沿った演習に充てる形になります。

ただし、研修の中で実際の業務の成果物を仕上げる形にする場合は注意が必要です。案内の表1では、通常の事業活動として行うもの（販売戦略会議、品質管理のマニュアルの作成など）を対象外としています。一方で、自社の情報を題材に使うだけで、事業活動の成果物の作成につながらないものは、この項目に当たらないとされています（28ページ、事業外訓練の場合）。このため、演習は作り方を身につけるところまでにとどめておくと、判断が分かれにくくなります。

また、職務が違えば研修の中身も違ってくるため、職種ごとに研修を分けて受講者を選ぶことになります。これにより、全社員を一つの教室に集めて同じ内容を学ぶ形は、改正後の考え方とは合いにくくなっています。

05 研修計画を組み直す手順（3か月の例）

時期	やること	終わったときに整っていること
1か月目	対象にしたい職種を2〜3つ選びます。その職種の業務を書き出し、時間がかかっている文書の仕事を特定します	職種ごとに、研修で身につける作業が決まっています
2か月目	その作業の手順を学ぶ演習を中心に、カリキュラムを作ります。受講者は、その業務を担当している人に絞ります	職務との関係を説明できるカリキュラムができています
3か月目	助成の対象になりうるかどうかを、労働局または社会保険労務士に相談します。並行して、研修機関と日程を詰めます	研修を始める準備がそろっています

労働局は、職務との関係を雇用契約書や研修カリキュラムなどで確認するとしています（案内28ページ）。そのため、受講者の担当業務と研修の題材を並べた対応表を作っておくと、相談や確認の場面で説明がしやすくなります。

06 人事部門で題材にしやすい業務

人事部門の社員自身が受ける研修であれば、次のような業務が題材になります。どれも文書を扱う量が多く、毎年くり返し発生する仕事です。

業務	研修で身につける作業の例
採用	職種ごとの求人票の下書きと、面接評価の記録の整理
労務	社内規程への問い合わせに答えるための回答案の作成
研修企画	研修後アンケートの自由記述の分類と、報告書の下書き

一方で、案内の表1では、意識改革研修や、人事・人材育成の計画に基づく研修のうち管理職研修やマネジメント研修は対象外とされています（28ページ）。そのため、管理職向けのAI活用研修を企画する場合は、研修の中身が役職としての知識にあたるのか、職務の実務にあたるのかを先に整理しておくと安心です。

07 当社の支援事例

ミツカン様では、役員・本部長層を対象に生成AIの研修を行いました。導入前は、AIで目指すところのレベル感が、役員・本部長の間でそろっていない状態でした。そこで研修の中身は、同社の事業に合わせて一から作りました。

研修の後、ご担当者からは「役員・本部長が見ているAXのレベル感がそろった」との声をいただいています。また、「既製のパッケージでなくカスタムで寄り添ってくれた」とも評価いただきました。このように受講者の職務に合わせて中身を作る考え方は、改正後の助成金の考え方とも重なる部分があります。なお、本事例は助成金の活用事例としてではなく、研修の組み方の参考として紹介しています。

08 研修計画を見直す前のチェックリスト

来年度の研修を助成の考え方に沿って組むために、現在の計画を次の項目で確認し、3つ以上に当てはまる場合は組み直しを始めることをおすすめします。

- 生成AIの研修を、全社員共通の内容で計画している
- 研修の大半が、AIの仕組みや指示の出し方の説明になっている
- 研修の中に、受講者が自分の業務に沿って手を動かす演習が入っていない
- 受講者を職種や担当業務で分けずに選んでいる
- 同じ社員に、年に何度もAI研修を受けさせる予定がある

出典

資料	発行元・年	使った箇所
事業展開等リスキリング支援コース改正：令和８年８月３日からの変更点について	厚生労働省（2026年）	項目1・項目2
令和８年度版 事業展開等リスキリング支援コースのご案内（令和８年８月３日版）	厚生労働省（2026年）	表紙、2ページ、13ページ、28ページ 表1、39ページ
令和７年度 能力開発基本調査 調査結果の概要	厚生労働省（2026年）	24ページ 図35・図36、47ページ 図69

制度は改正されることがあるため、利用の前に厚生労働省のページで最新の資料をご確認ください。

当社の支援事例は、支援先の了承をいただいた範囲で掲載しています。

当社について

株式会社AIworkerは、業務に合わせたAIの開発、法人向けAI研修、現場に入り込む伴走支援を行っています。なお、助成金の申請手続きは行わずに、研修の企画と実施を担当しています。ご相談は https://ai-worker.net/contact/ から承っています。