

平成 30 年度版 人材開発支援助成金事業主様向け Q&A (特定訓練コース・一般訓練コース・教育訓練休暇付与コース)

【目次】

1 訓練コース全般

- Q1 各訓練コースのうち、複数の助成メニューに該当する場合はどうしたらいいですか。
- Q2 教育訓練機関または事業組合等の受講案内に人材開発支援助成金の対象になると書かれていますが、助成対象になりますか。
- Q3 「この訓練機関のこの訓練を受講すれば助成対象となる」というような厚生労働省が認めた訓練はありますか。
- Q4 単独で受講可能な訓練を複数組み合わせることで1つの訓練として取り扱うことは可能でしょうか。
- Q5 通信教育は助成対象になりますか。
- Q6 運送会社が従業員に準中型免許、中型免許または大型免許等を取得させるため自動車学校で教習を受講させるのは助成対象になりますか。
- Q7 会社の休日に従業員に訓練を受けさせた場合、振替休日や割増賃金を支払った場合は助成対象になりますか。
- Q8 年間職業能力開発計画期間を超えて訓練を実施する場合、次の計画期間の前までに何か別途提出が必要な書類はありますか。
- Q9 訓練関連様式 9-1 号 OJT 実施状況報告書の 11 欄に訓練生の考察・感想とありますが、具体的に何を記入するのでしょうか。
- Q10 大型免許取得などで自動車学校にて訓練を行う場合、実技実習など、空き状況をみて予約を調整するため、実施日時の変更が頻繁にあります。その都度、事前に変更届を提出しなければならないのでしょうか。

Q11 当社では新入社員について、4か月目から実際に営業を1人で行ってもらい、経過を毎日必ず上司に報告をさせ、適格な助言、指導を行うこととしていますが、OJT 訓練として助成対象となりますか。

Q12 1つの訓練を計画する際に、特定訓練コースの対象者と一般訓練コースの対象者がいる場合、必要書類はどのように作成すればよいですか。

Q13 事業内訓練と事業外訓練の違いは何ですか。

Q14 事業内訓練を企画し、外部講師を招くことになりました。会場の席に余裕があるため、訓練対象者以外の従業員も一緒に受講しました。経費助成額に影響はありますか。

Q15 事業内訓練について、社外の講師への謝金は1時間当たり3万円が上限となっていますが、講師が複数の場合の上限はいくらになりますか。

Q16 教育訓練休暇を与えて、教育訓練を受講させようと思っているのですが、一般訓練コースまたは特定訓練コースと教育訓練休暇付与コースの両方を支給申請することはできますか。

2 特定訓練コース 労働生産性向上訓練

Q17 「当該分野において労働生産性の向上に必要不可欠な専門性・特殊性が認められる技能に関する訓練」とはどのような訓練が対象になりますか。

Q18 「喀痰吸引等研修」の現地研修については、実際に患者に対して喀痰吸引等の処置を行うものであるため、患者の状態等により研修日が増えることが頻繁にあります。その都度、事前に変更届を提出しなければならないでしょうか。

3 特定訓練コース 若年人材育成訓練

Q19 正社員として入社したあと一旦離職し、再度同一の事業所に正社員として入社した場合は対象となりますか。

Q20 親会社・子会社などの同一企業グループに属する別法人が経営する事業所（それぞれが雇用保険の適用事業所）に出向させた場合において、若年人材育成訓練の対象要件である「雇用契約締結後5年以内」の起算日はいつになりますか。

4 特定訓練コース 熟練技能育成・承継訓練

Q21 認定職業訓練を実施する場合、熟練技能者（特級技能検定、1級技能検定または単一等級技能検定合格者、職業訓練指導員、15年以上の実務経験者等）が講師を行わなければいけないのでしょうか。

5 特定訓練コース グローバル人材育成訓練

Q22 現在は海外関連業務の事業を行っていないが、今後海外関連に該当する事業を始める予定である場合でもグローバル人材育成訓練の活用はできますか。

6 特定訓練コース 中高年齢者雇用型訓練

Q23 他の雇用型訓練コース(特定分野認定実習併用職業訓練または認定実習併用職業訓練)では事業主が行う OFF-JT（事業内訓練）は対象外となっていますが、当訓練も対象外でしょうか。

7 一般訓練コース 事業主が訓練を実施する場合

Q24 一般訓練コースにおけるキャリアコンサルティングの実施者はキャリアコンサルタントに限らないとありますが、具体的にどのような人を指しますか。

8 一般訓練コース 事業主団体が訓練を実施する場合

Q25 企画・主催等は申請事業主団体であるが、訓練当日の運営（会場・受講者等の管理、会場費・講師謝金等の支払い事務等）のみを関連団体や傘下事業主に委託した場合、運営委託費を経費としてよいのでしょうか。

9 制度導入コース 教育訓練休暇付与コース

Q26 ○○支店、××支店などのように事業所が複数ある場合は、全ての事業所の就業規則に導入する必要があるのでしょうか。

Q27 制度導入・適用計画届提出時には、正社員のみしか雇用していなかったため、正社員のみを対象とした就業規則しか作成していませんでしたが、3年間の制度導入・適用期間の間に正社員以外の労働者を雇用した場合、新たな手続きは必要ですか。

Q28 教育訓練休暇付与コースの最低適用被保険者数の対象となる労働者の範

困を教えてください。

Q29 e-ラーニングや通信による教育訓練を行うために休暇を取得する場合にも最低適用被保険者数に計上できますか。

Q30 他の訓練と同じように「10 時間以上」または「20 時間以上」である必要はありますか。

Q31 教育訓練休暇制度について、制度の導入前に申し込みをした訓練も、実施が導入後であれば対象となりますか。

Q32 具体的にどのような教育訓練が対象となりますか。

1 訓練コース全般

Q1 各訓練コースのうち、複数の助成メニューに該当する場合はどうしたらいいですか。

A1 訓練における助成については、いずれか1つの助成メニューを選択して申請することになります。メニュー毎に助成要件や限度額など、条件が異なりますので、詳しくは、パンフレットのP6「② 助成額・助成率」をご覧ください。

Q2 教育訓練機関または事業組合等の受講案内に人材開発支援助成金の対象になると書かれていますが、助成対象になりますか。

A2 教育訓練機関または事業組合等の行う訓練について、事前に厚生労働省が本助成金の対象となることを認めることはありません。(専門実践教育訓練を除く。)

訓練を実施する事業所や訓練内容、対象労働者などにより、支給要件に該当するか、個別に判断する必要があるため、対象となるか否かは各都道府県労働局に具体的な訓練内容や対象者がわかる書類を持参の上、ご相談ください。

Q3 「この訓練機関のこの訓練を受講すれば助成対象となる」というような厚生労働省が認めた訓練はありますか。

A3 そのような訓練はありません。業種や受講者の職務と訓練の内容等を審査し、個々に助成の可否を判断します。

ただし、労働生産性向上訓練のうち専門実践教育訓練については、厚生労働大臣が指定した講座を受講する必要があります。労働生産性向上訓練についての詳細は、パンフレットP30をご確認ください。

Q4 単独で受講可能な訓練を複数組み合わせる1つの訓練として取り扱う

ことは可能でしょうか。

A4 内容に連続性がある、一連のものとして受講することにより訓練の目的を達成するものと判断された場合には、1つの訓練として取り扱うことが可能ですが、総合的に判断する必要があるため、対象となるか否かは各都道府県労働局にご相談ください。

Q5 通信教育は助成対象になりますか。

A5 育児休業中の訓練や専門実践教育訓練の通信制の講座を除き、原則として通信教育は助成対象になりません。ただし、10時間以上（一般訓練コースは20時間以上）のスクーリング（座学）と通信教育を組み合わせた訓練であり、かつ、助成対象となる訓練時間（スクーリング時間）の8割以上を受講した訓練については助成対象となる場合があります。そのため、申請書類には、通信教育を含めた全体のスケジュールを申告いただくようお願いします。

ただし、賃金助成は助成対象となる訓練時間（スクーリング時間）のみ助成対象となり、経費助成は通信教育を含めた受講料が助成対象となりますが、経費助成の限度額は助成対象となる訓練時間（スクーリング時間）で判断します。

また、通信教育を含む訓練についても計画届、支給申請書の提出期限は通信を含む訓練実施期間となりますので、ご注意ください。

(例) 通信開始7月1日+スクーリング開始10月1日⇒6月1日が計画届提出期限
スクーリング開始7月1日+通信終了9月30日⇒11月30日が支給申請書提出期限

Q6 運送会社が従業員に準中型免許、中型免許または大型免許等を取得させるため自動車学校で教習を受講させるのは助成対象になりますか。

A6 職務との関連が認められる場合は、助成対象となります。

※普通自動車運転免許取得のための訓練については、職業、または職務に間接的に必要になる知識・技能を習得させる内容のもの（職務に直接関連しない訓練）として、助成対象訓練とはなりません。

Q7 会社の休日に従業員に訓練を受けさせた場合、振替休日や割増賃金を支払った場合は助成対象になりますか。

A7 所定労働時間外・休日に実施した訓練は、賃金助成の対象とはなりません。
ただし、就業規則などで振替休日についての規定があり、予め休日を振り替えていた場合（振替休日）は賃金助成の対象となります。
また、経費助成は休日の実施の有無にかかわらず支給対象です。ただし、休日に業務命令による訓練が実施された場合には、休日手当等の割増賃金の支払いが必須となります。

Q8 年間職業能力開発計画期間を超えて訓練を実施する場合、次の計画期間の前までに何か別途提出が必要な書類はありますか。

A8 年間職業能力開発計画期間を超える訓練を実施する場合、次の計画期間の1ヶ月前までに次年度分の訓練実施計画届（訓練様式1号）と合わせて、改めて同じ内容の年間職業能力開発計画（訓練様式3号）及び訓練別の対象者一覧（訓練様式4号）を提出する必要があります。

(例) 年間職業能力開発計画期間 平成29年4月1日～平成30年3月31日
訓練実施期間 平成30年1月1日～平成30年4月30日

なお、2年を越える訓練を実施する場合は、3年度目を迎える1ヶ月前までに訓練実施計画届（訓練様式1号）、年間職業能力開発計画（訓練様式3号）、訓練別の対象者一覧（訓練様式4号）を提出する必要があります。

Q9 訓練関連様式9-1号OJT実施状況報告書の11欄に訓練生の考察・感想とありますが、具体的に何を記入するのでしょうか。

A9 「訓練生の考察・感想」欄には、訓練の受講者本人が直筆で毎日記載してください。後日受講者本人が訓練内容の振り返りができるよう、訓練カリキュラムに記入された職務又は教科の内容に対応させ、具体的にどのような内容の訓練を行ったのか分かるように記載してください。11 欄に対応した内容であり、かつ、どのような訓練により、どのような知識・技能が身についた（身につけなかった）のか、難しかった点、工夫した点等の内容を記載してください。単に、「難しかった」「ためになった」等感想だけを記載しているものについては、訓練の実施内容・実施状況が確認できないため、助成対象訓練とはなりません。

Q10 大型免許取得などで自動車学校にて訓練を行う場合、実技実習など、空き状況を見て予約を調整するため、実施日時の変更が頻繁にあります。その都度、事前に変更届を提出しなければならないでしょうか。

A10 OFF-JT の実施日時については、訓練の性質上、複数回に渡って訓練等の実施日または実施時間が変更となる場合や実施日時が事業主又は受講生の選択により任意に決定される場合には、計画提出時に労働局長にその旨申し出ていただければ、支給申請書の提出までに変更届を提出することも可能です。

Q11 当社では新入社員について、4か月目から実際に営業を1人で行ってもらい、経過を毎日必ず上司に報告をさせ、適格な助言、指導を行うこととしていますが、OJT 訓練として助成対象となりますか。

A11 なりません。OJT 訓練とはパンフレット P3 にあるとおり、「適格な指導者の指導の下（常時指導者がつく体制の下）、労働者に仕事をさせながら行う職業訓練」を指します。そのため、本問のように、1人で行った営業活動は OJT 訓練には該当しません。

Q12 1つの訓練を計画する際に、特定訓練コースの対象者と一般訓練コースの対象者がいる場合、必要書類はどのように作成すればよいですか。

A12 特定訓練コースと一般訓練コースごとに、それぞれ年間職業能力開発計画（訓練様式3号）、訓練別対象者一覧（訓練様式4号）を作成し、提出してください。

Q13 事業内訓練と事業外訓練の違いは何ですか。

A13 事業内訓練は、OFF-JTであって申請事業主自らが主催・企画する集合形式で実施する訓練となります。外部講師を活用した訓練や社外の場所で行われる訓練であっても、事業主が主催・企画したものは事業内訓練となります。一方、OFF-JTであって、教育施設や事業主団体等が主催する訓練は事業外訓練となります。事業外訓練を実施する場合には、訓練計画提出時に、訓練にかかる教育訓練機関との契約書・申込書等及び受講料の確認書類（パンフレット等）を提出してください。

Q14 事業内訓練を企画し、外部講師を招くことになりました。会場の席に余裕があるため、訓練対象者以外の従業員も一緒に受講しました。経費助成額に影響はありますか。

A14 経費助成額に影響します。経費助成の対象となるのは訓練対象者のみとなります。当該事案の場合、経費助成額の算定にあたっては、外部講師の謝金が受講者の人数に関わりなく一定であれば、助成対象者数を訓練対象者以外の従業員も含めた総受講者数で除算する按分計算をして算定します。

Q15 事業内訓練について、社外の講師への謝金は1時間当たり3万円が上限となっていますが、講師が複数の場合の上限はいくらになりますか。

A15 講師が複数の場合であっても、社外の講師への謝金は1時間当たり3万円が上限となります。なお、社内講師の賃金等は助成の対象となりません。

Q16 教育訓練休暇を与えて、教育訓練を受講させようと思っているのですが、一般訓練コースまたは特定訓練コースと教育訓練休暇付与コースの両方を支給申請することはできますか。

A16 一般訓練コース及び特定訓練コースは事業主等が雇用する労働者に対して業務命令により職業訓練等を実施した場合に申請可能な制度です。

それに対し、教育訓練休暇付与コースは業務命令ではなく、労働者が自発的に教育訓練を受講することが要件となっておりますので、同一の訓練が、「一般訓練コース及び特定訓練コース」と「教育訓練休暇付与コース」の要件を満たすことはないため、同一の訓練に対し、両方のコースの支給申請を行うことはできません。

2 特定訓練コース 労働生産性向上訓練

Q17 「当該分野において労働生産性の向上に必要不可欠な専門性・特殊性が認められる技能に関する訓練」とはどのような訓練が対象になりますか。

A17 喀痰吸引等研修（社会福祉士及び介護福祉士法施行規則（昭和62年厚生労働省令第49号）附則第4条に定める第1号研修、第2号研修及び第3号研修）が該当します。

なお、喀痰吸引等研修においては基本研修～実地研修の必須項目を全て訓練計画に組み込んでいることをもって、特定訓練コースの要件を満たすこととなるため、基本研修のみの訓練計画では特定訓練コース労働生産性向上訓練には該当しません。

ただし、基本研修のみであっても一般訓練コースや特定訓練コースの若年人材育成訓練の要件を満たす場合には、それぞれのコースとして申請することは可能です。

Q18 「喀痰吸引等研修」の实地研修については、実際に患者に対して喀痰吸引等の処置を行うものであるため、患者の状態等により研修日が変わることが頻繁にあります。その都度、事前に変更届を提出しなければならないでしょうか。

A18 患者の状態によって研修日が変わった場合には、やむを得ない理由により変更が生じた場合に該当すると考えられるため、変更後の訓練実施日後7日以内までにその理由を記した書面を添えて変更届を提出することができます。

なお、Q10と同様にOFF-JTの実施日時については、ご指摘のケースのように訓練の性質上、複数回に渡って訓練等の実施日または実施時間が変更となる場合や実施日時が事業主又は受講生の選択により任意に決定される場合には、計画提出時に労働局長にその旨申し出ていただければ、支給申請書の提出までに変更届を提出することも可能です。

3 特定訓練コース 若年人材育成訓練

Q19 正社員として入社したあと一旦離職し、再度同一の事業所に正社員として入社した場合は対象となりますか。

A19 同一の事業所に再就職した場合であっても、以前の雇用期間は考慮しないので、訓練開始時点で直近の雇用契約から5年以内かつ35歳未満であれば対象となります。

Q20 親会社・子会社などの同一企業グループに属する別法人が経営する事業所（それぞれが雇用保険の適用事業所）に出向させた場合において、若年人材育成訓練の対象要件である「雇用契約締結後5年以内」の起算日はいつになりますか。

A20 グループ内（各法人の代表者が同一人である場合を含む）での転籍であったとしても、別法人であれば別事業主との雇用契約を締結したことになるので、出向先事業所としては出向した日をもって若年人材育成訓練の対象要件である5年以内の起算日になります。

なお、在籍出向である場合には通常出向元の雇用保険被保険者のままであるため、出向先では人材開発支援助成金の対象とはなりません。

4 特定訓練コース 熟練技能育成・承継訓練

Q21 認定職業訓練を実施する場合、熟練技能者（特級技能検定、1級技能検定または単一等級技能検定合格者、職業訓練指導員、15年以上の実務経験者等）が講師を行わなければいけないのでしょうか。

A21 認定職業訓練の場合は、講師が熟練技能者であることを要件とはしていません。

5 特定訓練コース グローバル人材育成訓練

Q22 現在は海外関連業務の事業を行っていないが、今後海外関連に該当する事業を始める予定である場合でもグローバル人材育成訓練の活用はできますか。

A22 活用することは可能です。事業計画書を提出していただき、今後海外関連業務を行う予定であることの確認をさせていただきます。

6 特定訓練コース 中高年齢者雇用型訓練

Q23 他の雇用型訓練コース(特定分野認定実習併用職業訓練または認定実習併用職業訓練)では事業主が行うOFF-JT（事業内訓練）は対象外とな

っていますが、当訓練も対象外でしょうか。

A23 中高年齢者雇用型訓練につきましては、雇用型訓練コース内の他2つの訓練と違い、実践型人材養成システムの大臣認定を受ける必要のない訓練であるため、事業主が行うOFF-JT（事業内訓練）も対象となります。

7 一般訓練コース 事業主が訓練を実施する場合

Q24 一般訓練コースにおけるキャリアコンサルティングの実施者はキャリアコンサルタントに限らないとありますが、具体的にどのような人を指しますか。

A24 自社の人事課長等といった、人材育成に係る責任を持った方を指します。

8 一般訓練コース 事業主団体が訓練を実施する場合

Q25 企画・主催等は申請事業主団体であるが、訓練当日の運営（会場・受講者等の管理、会場費・講師謝金等の支払い事務等）のみを関連団体や傘下事業主に委託した場合、運営委託費を経費としてよいのでしょうか。

A25 会場費・講師謝金については、事業主団体が支払ったことが確認できれば助成対象となりますが、運営委託費については、直接訓練経費ではないことから、経費助成の対象とならないのでご注意ください。

9 教育訓練休暇付与コース

Q26 ○○支店、××支店などのように事業所が複数ある場合は、全ての事業所の就業規則に導入する必要があるのでしょうか。

A26 全ての事業所に導入し、非正規等を含む全ての労働者（日雇い労働者等を除く）を対象とする制度にする必要があります。

Q27 制度導入・適用計画届提出時には、正社員のみしか雇用していなかったため、正社員のみを対象とした就業規則しか作成していませんでしたが、3年間の制度導入・適用期間の間に正社員以外の労働者を雇用した場合、新たな手続きは必要ですか。

A27 計画提出時点で雇用する全ての労働者を対象とした制度の導入を計画し、これに沿って制度導入・適用をすれば支給対象となります。

Q28 教育訓練休暇付与コースの最低適用被保険者数の対象となる労働者の範囲を教えてください。

A28 パンフレット P3 に定義する被保険者（雇用保険被保険者のうち、有期契約労働者、短時間労働者及び派遣労働者を除いた者）が対象となります。

Q29 e-ラーニングや通信による教育訓練を受講するために休暇を取得する場合にも最低適用被保険者数に計上できますか。

A29 e-ラーニングや通信による教育訓練であることをもって、不可とはなりません。支給申請時に、教育訓練休暇中に受講したことを確認するための、実施日が確認できる客観的な書類（修了証、e-ラーニング学習履歴ページ等）の提出が必要となります。

その提出書類により、訓練の実施と実施日が客観的に確認できれば最低適用人数に計上することができますが、確認できる書類の提出ができない場合には不可となります。

Q30 他の訓練と同じように「10 時間以上」または「20 時間以上」である必要はありますか。

A30 休暇中に受講する教育訓練について、時間数の制限は設けておりませんが、「10 時間以上」または「20 時間以上」である必要はありません。

Q31 教育訓練休暇制度について、制度の導入前に申し込みをした訓練も、実施が導入後であれば対象となりますか。

A31 訓練の際に取得した休暇が教育訓練休暇制度の導入後に取得されたものであるならば対象となります。

Q32 具体的にどのような教育訓練が対象となりますか。

A32 対象となる訓練は、従業員が自発的に受ける必要があります。訓練の具体例は以下のとおりです。

(一例)

- ・教育訓練校等で開催される訓練
 - ・各大学等で開催される講座
 - ・普通自動車免許、自動二輪免許等取得のため自動車学校で行う訓練
 - ・小売店等接客のための英会話の修得の訓練
 - ・意識改革研修
 - ・秘書検定講座
 - ・ビジネス心理学講座
 - ・マーケティングセミナー
 - ・メンタルヘルス研修
 - ・セルフ・ケア研修
 - ・マインドフルネス研修
 - ・業務パフォーマンス研修
 - ・ビジネス文書作成研修
 - ・クレーム（トラブル）対応向上セミナー
- など。

ただし、教育訓練を休暇中に受講したことを確認するための書類（修了証等）の提出が必要となりますのでご注意ください。

また、受講する教育訓練が該当するかどうか判断が難しい場合は、具体的な訓

練内容がわかる書類を持参の上、事前に各都道府県労働局へお問い合わせください。

助成金の対象とならない教育訓練については、パンフレット P47 に記載がございますので、ご確認ください。