

令和元年度版 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

①申請方法に関して

- 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 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。
- Q3 訓練様式第 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
- Q4 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。
- Q5 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。

②助成対象について

- Q6 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。
- Q7 「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。
- Q8 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。
- Q9 通信教育は助成対象になりますか。

- Q10 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。
- Q11 研修機関等で訓練を受講すると、事業所の始業時間・終業時間と訓練開始時間・終了時間が違う場合がある。こうした場合、所定労働時間内に訓練が行えないことになるが、助成対象にはならないのですか。
- Q12 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。
- Q13 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、指導を行うこととされていますが、OJT 訓練として助成対象となりますか。
- Q14 労働安全衛生法に基づく講習（法定義務のある特別教育等）は対象外となっていますが、労働安全衛生法に基づく講習で助成対象となる訓練はありますか。

③助成額について

- Q15 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。
- Q16 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。

④その他

- Q17 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

- Q18 「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。
- Q19 「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変更になる

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

Q20 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。

Q21 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

Q22 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

Q23 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

Q24 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

Q25 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

Q26 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

Q27 ○○支店、××支店などのように事業場が複数ある場合は、全ての事業場の就業規則に導入する必要があるのでしょうか。

Q28 計画提出時に添付する就業規則は、いつまでに監督署へ届け出ればよいのでしょうか。また、申立書や労働協約を添付する場合はいつまでに作成すればよいのでしょうか。

Q29 制度導入・適用計画届提出時には、1つの事業場しかなく、その事業場の従業員を対象とする就業規則を作成していましたが、3年間の制度導入・適用期間の間に事業場が2カ所に増えた場合、新たな手続きは必要ですか。

Q30 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。

Q31 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。

Q32 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。

Q33 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。

Q34 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

①申請方法について

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P8「② 助成額・助成率」をご覧ください。

Q2 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。

A2 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か月前までに次年度分の訓練実施計画届（訓練様式第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（訓練様式第3号）及び訓練別の対象者一覧（訓練様式第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か月前までに訓練実施計画届（訓練様式第1号）、年間職業能力開発計画（訓練様式第3号）、訓練別の対象者一覧（訓練様式第4号）を提出する必要があります。

Q3 訓練様式第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。

A3 「訓練生の考察・感想」欄には、訓練の受講者本人が直筆で訓練実施日ごとに記載してください。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

(身につかなかった)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。

Q4 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のでしょうか。

A4 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。

Q5 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。

A5 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(訓練様式第3号)、訓練別対象者一覧(訓練様式第4号)を作成し、提出してください。

②助成対象について

Q6 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。

A6 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。(専門実践教育訓練及び特定一般教育訓練を除く。)

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

い。

Q7 「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。

A7 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及び特定一般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P34をご確認ください。

Q8 単独で受講可能な訓練を複数組み合わせるとして1つの訓練として取り扱うことは可能でしょうか。

A8 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。

Q9 通信教育は助成対象になりますか。

A9 育児休業中の訓練や専門実践教育訓練または特定一般教育訓練の通信制の講座、及び一般教育訓練給付指定講座のうち通信制等で実施する訓練等を除き、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いたします。

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 + スケリング開始 10月1日 ⇒ 6月1日が計画届提出期限
スケリング開始 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

Q10 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。

A10 所定労働時間外・休日に実施した訓練は、その代償として休日を付与する代休制度を行ったとしても、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。

なお、従業員に対して休日出勤手当等の割増賃金が適正に支給されていない場合には助成金全体が支給されない可能性があります。

Q11 研修機関等で訓練を受講すると、事業所の始業時間・終業時間と訓練開始時間・終了時間が違う場合がある。こうした場合、所定労働時間内に訓練が行えないことになるが、助成対象にはならないのですか。

A11 労働契約書や就業規則において研修期間中の就業時間について明確な記載等が有り、訓練期間中の勤務時間の変更等について事前に明示・周知されていれば、その範囲内の時間帯については助成対象となります。

ただし、「業務の都合により始業・終業時間を変更する場合がある」等の一般的な記載ぶりでは、訓練対象者を特定せず適用の範囲も曖昧であることから助成対象とはなりません。

Q12 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。

A12 職務との関連が認められ、かつ申請するコースの要件を満たせば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。

Q13 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。

A13 なりません。OJT 訓練とはパンフレット P4 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。

Q14 労働安全衛生法に基づく講習（法定義務のある特別教育等）は対象外となっていますが、労働安全衛生法に基づく講習で助成対象となる訓練はありますか。

A14 法令等で講習等の実施が義務づけられており、事業主にとっても、その講習を受講しなければ業務を実施できないものは助成対象とはなりません。労働者にとって資格を取得するための法定講習等は対象となる可能性があります。

対象とならない訓練、対象となる訓練の一例は次の通りです。

※ 以下は例示です。記載されていない訓練については、各都道府県労働局へお問い合わせください。

○助成対象とならない労働安全衛生法の講習の例

- ・安衛法第 59 条第 1 項に基づく雇入れ時教育
- ・安衛法第 59 条第 2 項に基づく作業内容変更時教育
- ・安衛法第 59 条第 3 項の特別教育
- ・安衛法第 60 条の職長等の教育
- ・安衛法第 60 条の 2 に基づく危険有害業務従事者への教育
- ・安衛法第 99 条の 2 に基づく労働災害防止業務従事者労働災害再発防止講習

○助成対象となる労働安全衛生法の講習例

- ・安衛法第 19 条の 2 第 1 項に基づく教育、講習
- ・安衛法第 76 条に基づく技能講習（フォークリフト運転技能講習、玉掛運転技能講習など）
- ・安衛法第 61 条第 1 項の免許に係る講習・免許試験を受けるための準備講習（一級ボイラー技士免許試験、クレーン運転士免許試験など）
- ・安衛法第 12 条第 1 項及び第 14 条の免許に係る講習・免許試験を受けるための準備講習（第一種衛生管理者免許試験、ガス溶接作業主任者免許試験など）
- ・安衛法第 75 条第 3 項に基づく教習（クレーン運転実技教習、揚貨装置運転技能実習など）

③助成額について

Q15 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。

A15 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。

Q16 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。

A16 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。

④その他

Q17 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。

A17 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（従業員の申し出による自発的な専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練を除く）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原則できません。

ただし、労働者が自発的に受講する専門実践教育訓練または特定一般教育訓練の経費の全部または一部を事業主が負担し、その受講に対して教育訓練休暇を与えた場合のみ併給できる場合がありますが、この場合においても、長期教育訓練休暇制度を活用した場合の賃金助成については併給できない場合がございますのでご注意ください。

2 特定訓練コース 労働生産性向上訓練

Q18 「当該分野において労働生産性の向上に必要な不可欠な専門性・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。

A18 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）及び特定行為研修（保健師助産師看護師法（昭和23年法律第203号）第37条の2第2項第4号に規定する特定行為研修をいう。))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。

Q19 「喀痰吸引等研修」の実地研修については、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更にな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。

A19 患者の状態によって研修日が変更になった場合には、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、Q4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

Q20 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。

A20 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。

Q21 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。

A21 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

Q22 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。

A22 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

Q23 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。

A23 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

Q24 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。

A24 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

Q25 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。

A25 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

Q26 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。

A26 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

Q27 ○○支店、××支店などのように事業場が複数ある場合は、全ての事業場の就業規則に導入する必要があるのでしょうか。

A27 全ての事業場に導入し、非正規を含む全ての労働者（日雇い労働者等は除く）へ周知する必要があります。

ただし、制度の対象者としては、教育訓練休暇制度の場合は「その事業所に雇用される雇用保険被保険者のうち、有期契約労働者、短時間労働者および派遣労働者を除いた者」、長期教育訓練休暇制度の場合は「長期教育訓練休暇制度導入・適用計画届の提出時点において、その事業所に雇用される雇用保険被保険者であり、かつ有期契約労働者・短時間労働者および派遣労働者に該当しない期間が連続して1年以上の者」とすることができます。

Q28 計画提出時に添付する就業規則は、いつまでに監督署へ届け出ればよいのでしょうか。また、申立書や労働協約を添付する場合はいつまでに作成すればよいのでしょうか。

A28 制度を規定した就業規則を添付する場合は、施行日までに監督署へ届け出る必要があります。

また、事業主と従業員全員の連署による申立書を添付する場合、もしくは制度を規定した労働協約を添付する場合は、どちらも施行日までに作成する必要があります。なお、申立書の添付は常時10人未満の労働者を使用する事業主のみ可能です。

Q29 制度導入・適用計画届提出時には、1つの事業場しかなく、その事業場の従業員を対象とする就業規則を作成していましたが、3年間の制度導入・適用期間の間に事業場が2カ所に増えた場合、新たな手続きは必要ですか。

A29 計画提出時点で雇用している被保険者（雇用保険被保険者のうち、有期契

約労働者、短時間労働者および派遣労働者を除いた者) を対象とする制度の導入を計画し、これに沿って制度導入・適用をすることが支給の要件となります。

ただし、助成金の支給可否とは別に、労働基準法において就業規則の策定は事業場単位となっており、常時 10 人以上の労働者を使用する事業場である場合は、その事業場の従業員に適用される就業規則を策定し、管轄の労働基準監督署へ届ける必要があります。

Q30 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。

A30 パンフレット P4 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。

Q31 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。

A31 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具体的で客観的な書類（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。

Q32 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。

A32 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ので、「10 時間以上」または「20 時間以上」である必要はありません。

Q33 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。

A33 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。

Q34 具体的にどのような教育訓練が対象となりますか。

A34 対象となる訓練は、従業員が自発的に受けるものである必要がありますが、この内容・科目の訓練を受講すれば助成対象となる、というものではありません。対象となる訓練の例は以下のとおりです。

(一例)

- ・ 職業訓練校等で開催される訓練
- ・ 各大学等で開催される講座
- ・ 自動車学校等の各種学校で行う訓練
- ・ 各研修機関等で実施される研修

など。

ただし、訓練を教育訓練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 P51IV-3 「②助成金の対象とならない教育訓練」に記載がございますので、ご確認ください。