

企業内での人材育成に取り組む事業主の皆さまへ
傘下の事業主が雇用する労働者に訓練を実施する事業主団体の皆さまへ

人材開発支援助成金

(特定訓練コース・一般訓練コース)

のご案内 (詳細版)

概要

人材開発支援助成金は、労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を効果的に促進するため、事業主等が雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。
当冊子では●印のコースについて取り扱っております。

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	—
特別育成訓練コース	—
建設労働者認定訓練コース	—
建設労働者技能実習コース	—
障害者職業能力開発コース	—

PL020401開企01



詳しくは、厚生労働省または都道府県労働局のホームページをご覧ください。

人材開発支援助成金 厚生労働省

検索



あしたを拓く人を創る
厚生労働省・都道府県労働局

目次

I はじめに

- 1 本助成金の申請をお考えの事業主の皆さまへ～申請の前に～ 1
- 2 申請にあたっての注意事項～必ずご確認ください～ 3
- 3 このパンフレットにおける用語の定義 5
- 4 中小企業事業主の範囲 6

II 支給要件等

- 1 このパンフレットで扱うコース 7
 特定訓練コース 8
 一般訓練コース 12
- 2 支給対象事業主等 13
- 3 対象となる労働者 15
- 4 対象となる訓練等 16
- 5 対象となる経費等 17
- 6 対象とならない訓練、経費等 18

III 助成額・助成率

- 1 助成額・助成率 20
- 2 支給限度額 21
- 3 生産性要件とは 22

IV 手続きについて

- 1 手続きの流れ 23
- 2 申請期限について 25
- 3 訓練計画届出時に必要な提出書類 26
- 4 訓練計画の追加・変更の届出時に必要な提出書類 28
- 5 支給申請時に必要な申請書類 29

(参考) 前年度からの主な変更点、主な様式例 33

このパンフレットに記載されている内容は、令和2年4月1日以降に提出された訓練実施計画届に基づく訓練が対象となります。

それ以前に訓練実施計画届を提出している場合でも、令和2年4月1日以降に変更届を提出して新たに訓練コースを追加する場合は、このパンフレットの内容が適用されます。

事業主は、職業能力開発促進法第8条において、その雇用する労働者の多様な職業能力開発の機会の確保について配慮するものとする、とされています。職業能力開発促進法では、それら労働者に関する職業能力の開発及び向上が段階的かつ体系的に行われるよう、「**職業能力開発推進者**」の選任と「**事業内職業能力開発計画**」の策定を、事業主の努力義務としています。

人材開発支援助成金では、従業員の計画的な職業能力開発に取り組む事業主等を支援するため、この「**職業能力開発推進者**」の選任と「**事業内職業能力開発計画**」の策定をしている事業主等を対象としていますので、**訓練実施計画届の提出までに選任・策定を行っていることが必要です。**

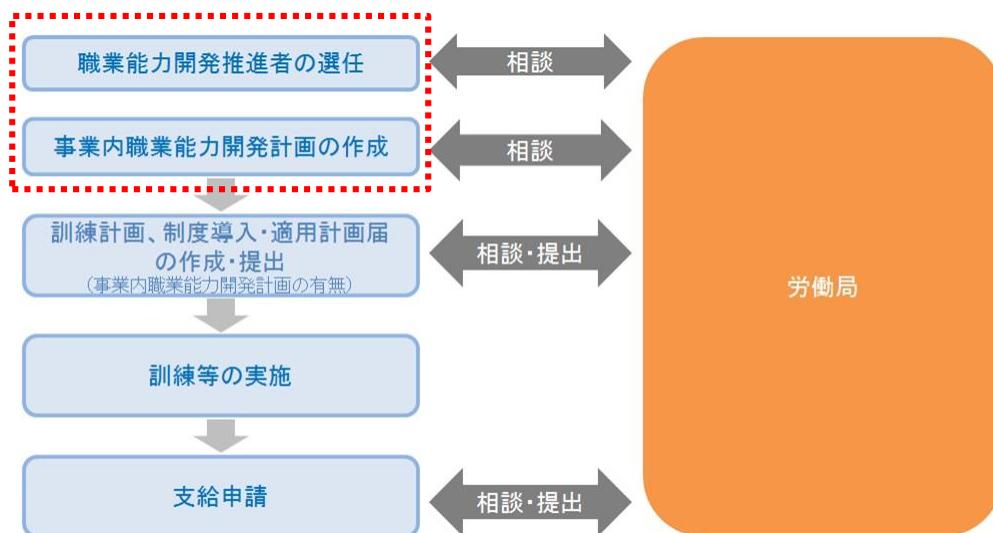
※選任・策定後の内容の変更に係る届出等は不要です。

各都道府県労働局にて事業内職業能力開発計画の作成支援を行っています。また、厚生労働省のホームページに作成のための各種情報（作成の手引き、Q&A、企業の取組実例など）を掲載しています。作成に当たってご覧ください。

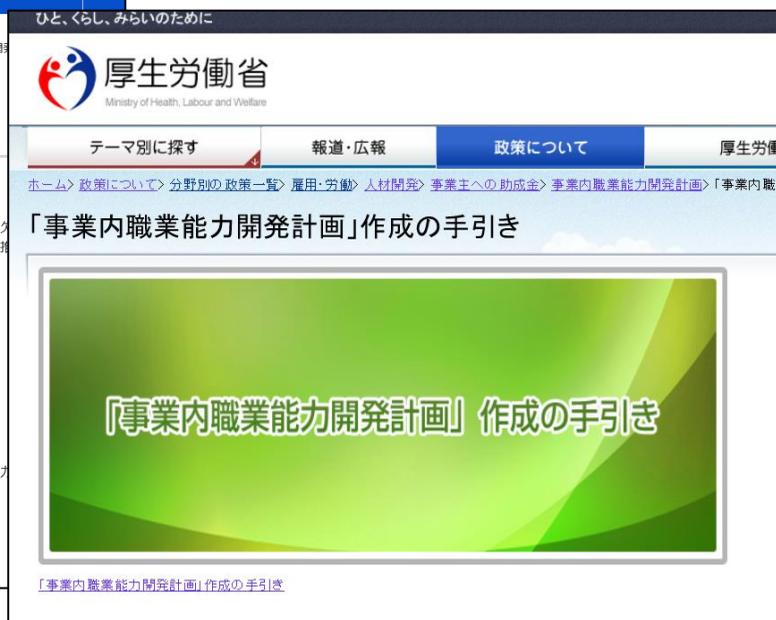
事業主への助成金 施策紹介

検索

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/shokugyouounouryoku/training_employer/index.html



★厚生労働省のホームページに作成の手引きや実際の企業の実例などを掲載しています



職業能力開発推進者とは

職業能力開発推進者（以下、推進者）は、社内で職業能力開発の取組みを推進するキーパーソンです。具体的には、

- ・ 事業内職業能力開発計画の作成・実施
- ・ 職業能力開発に関する労働者への相談・指導 などを行います。



● 推進者の選任に当たってのポイント

① 推進者は、事業内職業能力開発計画の作成・実施や労働者への適切な相談・指導が行えるよう、従業員の職業能力開発および向上に関する企画や訓練の実施に関する権限を有する者を選任してください。

(例：教育訓練部門の部課長、労務・人事担当部課長など)

② 事業所ごとに1名以上の推進者を選任してください。

※ただし、常時雇用する労働者が100人以下の事業所であって、その事業所に適任者がいない場合などは、本社とその事業所の推進者を兼ねて選任することができます。また、複数の事業主が共同して職業訓練を行う場合は、複数の事業所の推進者を兼ねて選任することができます。

事業内職業能力開発計画とは

事業内職業能力開発計画（以下、事業内計画）は、自社の人材育成の基本的な方針などを記載する計画であり、従業員の職業能力開発について、企業の経営者や管理者と従業員が共通の認識を持ち、目標に向かってこれを進めることで効果的な職業能力開発を行うことが可能になり、さらに、従業員の自発的な学習・訓練の取組意欲が高まることも期待されます。

作成した計画は従業員に周知し、職務に必要な能力や自社の育成方針について共有しましょう。

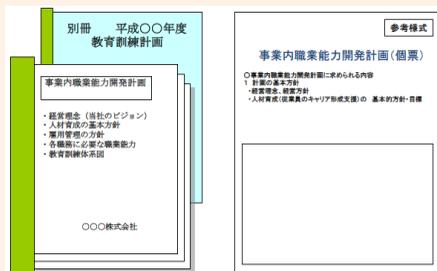
● 事業内計画の作成に当たってのポイント

① 次の基本項目を参考に作成しましょう。

● 経営理念・経営方針に基づく人材育成の基本的方針・目標
● 昇進昇格、人事考課等に関する事項
● 職務に必要な職業能力等に関する事項
● 教育訓練体系（図、表など）

※上記以外の項目を加えることもできます。**自社に合った計画を作成しましょう。**

② 労働組合（または労働者の代表）の意見を聴いて、作成する必要があります。



分野	職務	職能要件			
		レベル1(基礎)	レベル2(専門)	レベル3(上級専門)	レベル4(総括専門)
総務	総務	実務 文書作成・電話対応	実務・管理 社内規定管理 書類管理	運営・管理 事務処理の効率化 広報活動 社内行専運営	全体管理 経営者との調整 社内インフラ整備 関連法規の管理
	人事労務	実務	実務・管理 採用管理 退職等の手続き管理	運営・管理 セクハラ・パワハラ管理 人材育成の企画立案 社員研修の運営	全体管理 人員配置の企画立案 人事戦略の企画立案
経理	財務	実務 帳簿仕分け・管理	実務・管理 予算計画策定 債権債務の管理	運営・管理 予算管理 税務管理	全体管理 年間予算の計画 資産運用の計画
	会計	実務 購買	実務・管理 購買管理 入札	運営・管理 原価管理 支出管理	全体管理 執行状況の管理 資金の管理
営業	営業	実務 営業活動	実務・管理 顧客管理 部下の業務指導	運営・管理 クレーム等対応 営業活動管理	全体管理 営業戦略の企画立案 営業活動全体管理
製造	製造加工	実務 工具の取扱確認 材料の製造・加工	実務・管理 工具の管理 部下の業務指導 専門機器による加工	運営・管理 安全衛生指導 品質管理 専門機器の管理	全体管理 製造工程の管理
	測定検査	実務 工具の取扱確認 材料検査・測定	実務・管理 工具の管理 部下の業務指導 専門機器による検査	運営・管理 安全衛生指導 検査機器の管理	全体管理 検査工程の管理

※各都道府県労働局にて事業内職業能力開発計画の作成支援を行っています。また、厚生労働省のホームページに作成支援のための各種情報（作成の手引き、Q&A、企業の取組事例など）を掲載しています。ご覧ください。

事業主への助成金 施策紹介

検索

注意

次の場合は支給対象となりません！

- 1 不正受給（偽りその他不正の行為により本来受けることのできない助成金の支給を受け、または受けようとする）を行ってから5年以内（不支給措置期間）に支給申請をした、または、支給申請日後、支給決定日までに不正受給をした事業主及び事業主団体等
※不支給措置期間が適用されている事業主において不正の行為に関与した役員等（事業主等が個人である場合はその者、法人である場合は役員、団体である場合は代表者及び理事等をいい、役員名簿等に記載がある者。）が属している事業主及び事業主団体等も、支給対象となりません。
- 2 支給申請をした年度の前年度より前のいずれかの保険年度の労働保険料を納入していない事業主及び事業主団体等（支給申請の翌日から起算して2か月以内に納入を行った事業主及び事業主団体等を除く）
- 3 支給申請日の前日の過去1年間に、労働関係法令の違反を行った事業主及び事業主団体等
- 4 性風俗関連営業、接待を伴う飲食等営業、またはこれら営業の一部を受託する営業を行う事業主及び事業主団体等
- 5 暴力団関係事業所の事業主及び事業主団体等
- 6 事業主等又は事業主等の役員等が、破壊活動防止法第4条に規定する暴力主義的破壊活動を行った又は行う恐れがある団体等に属している場合
- 7 支給申請日または支給決定日の時点で倒産している事業主及び事業主団体等
- 8 助成金の不正受給が発覚した場合に行われる事業主名等の公表及び支給を受けた助成金の返還等について、承諾していない事業主及び事業主団体等
- 9 申請事業主の不正受給に関与し、不支給措置期間が適用されている訓練実施者が実施した訓練を行った事業主等
- 10 提出した書類に関して管轄労働局長の補正の求めに応じない事業主及び事業主団体等
- 11 助成金の支給又は不支給の決定に係る審査に必要であると管轄労働局長が認める書類等を管轄労働局長の求めに応じ提出しない又は提示しない、または管轄労働局の実地調査に協力しない等、審査に協力しない事業主及び事業主団体等
- 12 助成金の支給又は不支給の決定に係る審査に必要な書類等を整備、5年間保存していない事業主及び事業主団体等
- 13 訓練実施計画届（訓練様式第1号）を訓練開始日から起算して1か月前までに提出しない事業主及び事業主団体等
- 14 新たな訓練計画を追加する場合は訓練開始日から起算して1ヶ月前までに、既に届け出ている訓練計画に変更が生じた場合は、当初計画していた訓練実施日もしくは、変更後の実施日のいずれか早い方の前日までに、変更届を提出していない場合
- 15 所定労働時間外・休日（振替休日は除く）に実施された場合のOFF-JTの賃金助成、OJTの実施助成（ただし、OFF-JTの経費助成については助成対象となります。）
- 16 事業主が訓練にかかる経費を全額負担していない場合※
※ 業務命令によって、従業員に対して専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練を受講させた場合、訓練経費を従業員に負担させた事業主は支給対象外となります。また、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の受講を支援する場合は、訓練実施期間中に負担した従業員の賃金及び経費が支給対象となります。
- 17 実際に実施した助成対象となる実訓練時間数が特定訓練コースの場合は10時間未満（海外で実施する訓練の場合は30時間未満）、一般訓練コースの場合は20時間未満（育休中等の者に実施した訓練の場合は10時間未満）の場合
※実訓練時間数とは、総訓練時間数から移動時間や助成対象とならないカリキュラム等の時間を除いた時間数のことです。
- 18 支給申請期間内に申請を行わない場合
- 19 訓練開始日、支給申請日及び支給決定日の時点において雇用保険適用事業所でない事業所^(※)
※雇用保険適用事業所でない事業所には、雇用保険被保険者が0人である事業所を含みます。

助成金の適正な支給に向けて

- **不正受給は、刑事告訴の対象となる場合があります。**偽りその他不正行為により本来受けることのできない助成金の支給を受け、または受けようとした場合、助成金は不支給、または支給を取り消します。すでに支給している場合は、**助成金の全部、または一部の返還が必要です（年3%の延滞金および返還額の20%の違約金を加算）**。また、申請代理人や訓練機関が不正受給に関与した場合や不正の事実を知っていて黙認した場合にも、申請代理人や訓練機関に返還の連帯債務が発生します。悪質な場合は不正受給をおこなった事業主同様、企業名などが公表されることがあります。
- この助成金は国の助成金制度なので、受給した事業主は国の会計検査の対象となることがあります。対象となった場合はご協力ください。また、**関係書類は支給後5年間保管しなければなりません。**
- 訓練実施日に訓練が行われているかどうかや、関係帳簿類の確認調査を行うために、**事前連絡をせず、事業所を訪問する場合があります。**調査にご協力いただけない場合は、**助成金を受給できません。**
- 各助成メニューで求めている添付書類は、原本から転記および別途作成したものではなく、実際に事業場ごとに調製し記入しているもの、または原本を複写機を用いて複写したものを提出してください。**原本から加工・転記したものや別途作成された書類と確認された場合はその書類は無効となります。**
- 提出された書類だけでなく、事業内職業能力開発計画が策定されていることの確認、訓練等の実施の確認、制度の実施状況の確認、賃金の支払い状況や訓練等に要した経費の支払い状況などについて、適性に審査するために、都道府県労働局が追加的に書類を求めたり、原本を確認することがあります。
- 支給要件に照らして申請書や添付書類の内容に疑義がある場合や、書類の追加提出や内容の補正について求める期日までに応じないなど、**審査にご協力いただけない場合は、助成金を受給できません。**

その他留意事項

- この助成金は、予算の範囲内で支給されるものです。
- 助成金の支給に当たっては厳正な審査を行います。**確認項目が多いため、他の助成金よりも支給可否の決定までに時間がかかります。あらかじめご了承ください。**
- この助成金の支給・不支給決定、支給決定の取消しなどは、行政不服審査法上の不服申立ての対象となりません。
- 同一の経費、賃金、訓練実施を対象として他の助成金や補助金等を申請する場合、どちらか一方しか支給されない場合があります（併給調整）。
- 訓練実施計画届の提出後に企業規模が変更になった場合であっても、訓練計画提出時に確認した企業規模で助成金の支給を行います。
- 内容が同じであるのに助成金を申請する場合のみ受講料が通常の場合と比べて著しく高額に設定されている場合等は、その受講料と通常受講料の差額部分については算定経費としない場合があります。
- 年度の途中で制度が変更になる場合があります。**最新の要件などについて、事前に厚生労働省のホームページでご確認いただくか、管轄の労働局またはハローワークへお問い合わせください。**

訓練の実施が要件となる雇用関係助成金申請に当たってのご注意

訓練実施者とは職業訓練、教育訓練など訓練名称の如何を問わず、広く研修等を含め、事業主からの委託等により実施する者です。平成31年4月1日以降に計画届が提出される訓練について、訓練実施者の方に以下の事項（**雇用保険法施行規則第140条の3等に基づく措置**）に同意して頂く必要があります。

人材開発支援助成金（特定訓練コース・一般訓練コース）では、事業外訓練を実施する訓練実施者（訓練機関）に、**支給申請承諾書（訓練実施者）（訓練様式第13号）**の記入を依頼してください。

支給のための審査に必要な事項の確認（※）に協力すること

※ 例えば、虚偽の訓練受講証明書の発行など、不正受給に関与した疑いがある場合の訓練実施者への立ち入り等を含む。

もし、訓練実施者が申請事業主の不正受給に関与していた場合は、

- ① 申請事業主が負担すべき一切の債務について、申請事業主と連帯し、請求があった場合、直ちに請求金を弁済すべき義務を負うこと
- ② 訓練実施者（または法人）名などが公表されること
- ③ 不支給とした日または支給を取り消した日から5年間（取り消した日から5年経過した場合であっても、請求金が納付されていない場合は、時効が完成している場合を除き、納付日まで）は、不正受給に関与した訓練実施者が行う訓練については、助成金の支給対象とならないこと

※ ③の措置により、活用予定の訓練実施者が他の申請事業主の不正受給に関与したことが訓練の開始までに明らかになった場合、当該訓練については助成金の支給対象となりません。不正に関与した訓練実施者の公表情報は厚生労働省のホームページに掲載しますので、訓練計画を立てるに当たってはご留意ください。4

■被保険者

雇用保険法第4条に規定する被保険者のうち、以下の者を除いた者。

- ・ 有期契約労働者（期間の定めのある労働契約を締結する労働者）
- ・ 短時間労働者（短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条に規定）
※下記の「短時間正社員」は短時間労働者に含みません。
- ・ 派遣労働者（労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律（昭和60年法律第88号）第2条に規定）

■短時間正社員

次の(イ)から(ニ)までのいずれにも該当する労働者をいう。

(イ)期間の定めのない労働契約を締結している労働者であること。

(ロ)派遣労働者として雇用されている者でないこと。

(ハ)所定労働時間が同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の所定労働時間に比べ短く、かつ、次のaからcまでのいずれかに該当する労働者であること。

a 1日の所定労働時間を短縮するコース

同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の1日の所定労働時間が7時間以上の場合で、1日の所定労働時間を1時間以上短縮するものであること。

b 週、月又は年の所定労働時間を短縮するコース

同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の1週当たりの所定労働時間が35時間以上の場合で、1週当たりの所定労働時間を1割以上短縮するものであること。

c 週、月又は年の所定労働日数を短縮するコース

同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の1週当たりの所定労働日数が5日以上の場合で、1週当たりの所定労働日数を1日以上短縮するものであること。

(ニ)賃金の算定方法及び支給形態、賞与、退職金、休日、定期的な昇給や昇格の有無等の労働条件について、同一の事業主に雇用される正規雇用労働者の正社員待遇が適用されている労働者であって、時間当たりの基本給、賞与、退職金等の労働条件が、同一の事業主に雇用される正雇用労働者と比較して同等である労働者であること。

■OFF-JT（OFF the Job Training）

企業の事業活動と区別して行われる訓練

■OJT（On the Job Training）

適格な指導者の指導の下、企業内の事業活動の中で行われる実務を通じた訓練

■雇用型訓練

本助成金特定訓練コースの特定分野認定実習併用職業訓練、認定実習併用職業訓練及び中高年齢者雇用型訓練の総称

■実習併用職業訓練

職業能力開発促進法第10条の2に規定された教育訓練機関等で実施されるOFF-JTと事業所で実施するOJTを効果的に組み合わせる訓練。

■キャリアコンサルティング

労働者の職業の選択、職業生活設計又は職業能力の開発及び向上に関する相談に応じ、助言及び指導を行うこと（職業能力開発促進法第2条第5号に規定）

■キャリアコンサルタント

職業能力開発促進法第30条の3に規定するキャリアコンサルタント（国家資格取得者）

■セルフ・キャリアドック

雇用する全ての労働者を対象に、当該者のキャリア形成の節目において定期的に実施（実施の間隔は長くても10年に一度とする。）される、キャリアコンサルタントによるキャリアコンサルティング

■若者雇用促進法に基づく認定事業主

青少年の雇用の促進等に関する法律第15条に基づく認定を受けた企業（＝ユースエール認定企業）

■認定職業訓練

職業能力開発促進法第24条に基づき、都道府県知事が厚生労働省令で定める訓練基準に適合するものであることを認定した職業訓練

■総訓練時間数

昼食等の食事を伴う休憩時間を除いた訓練時間数。なお、通信制を含む訓練の場合は、通信制で実施される部分についても総訓練時間数に含まれるものとする。総訓練時間数に計上される訓練の実施期間の最終日が訓練終了日となる。

■実訓練時間数

総訓練時間数から、移動時間その他の助成対象とならない時間、助成対象とならないカリキュラム等の時間を除いた時間数

I-4 中小企業事業主の範囲

中小企業事業主に該当するかどうかの判断は、「主たる事業」ごとに、「A 資本金の額または出資の総額」または「B 企業全体で常時雇用する労働者の数」によって行い、A、Bどちらかの基準に該当すれば、中小企業事業主となります。

ただし、以下の例のような資本金等を持たない事業主は「B 企業全体で常時雇用する労働者の数」によって判断します。

(例) 個人、一般社団法人、公益社団法人、一般財団法人、公益財団法人、医療法人、学校法人、社会福祉法人、労働組合、協同組合、協業組合

また、「主たる事業」は、総務省の日本標準産業分類の「業種区分」に基づきます。

主たる事業	A 資本金の額または出資の総額	B 企業全体で常時雇用する労働者の数
小売業（飲食店を含む）	5,000万円以下	50人以下
サービス業	5,000万円以下	100人以下
卸売業	1億円以下	100人以下
その他の業種	3億円以下	300人以下

業種区分（総務省・日本標準産業分類）

主たる事業	該当分類項目
小売業	大分類 I（卸売業、小売業）のうち 中分類 56（各種商品小売業） 中分類 57（織物・衣服・身の回り品小売業） 中分類 58（飲食料品小売業） 中分類 59（機械器具小売業） 中分類 60（その他の小売業） 中分類 61（無店舗小売業） 大分類 M（宿泊業、飲食サービス業）のうち 中分類 76（飲食店） 中分類 77（持ち帰り・配達飲食サービス業）
サービス業	大分類 G（情報通信業）のうち 中分類 38（放送業） 中分類 39（情報サービス業） 小分類 411（映像情報制作・配給業） 小分類 412（音声情報制作業） 小分類 415（広告制作業） 小分類 416（映像・音声・文字情報制作に付帯するサービス業） 大分類 K（不動産業、物品賃貸業）のうち 小分類 693（駐車場業） 中分類 70（物品賃貸業） 大分類 L（学術研究、専門・技術サービス業） 大分類 M（宿泊業、飲食サービス業）のうち 中分類 75（宿泊業） 大分類 N（生活関連サービス業、娯楽業） ただし、小分類 791（旅行業）は除く 大分類 O（教育、学習支援業）（中分類 81,82） 大分類 P（医療、福祉）（中分類 83～85） 大分類 Q（複合サービス事業）（中分類 86,87） 大分類 R（サービス業<他に分類されないもの>）（中分類 88～96）
卸売業	大分類 I（卸売業、小売業）のうち 中分類 50（各種商品卸売業） 中分類 51（繊維・衣服等卸売業） 中分類 52（飲食料品卸売業） 中分類 53（建築材料、鉱物・金属材料等卸売業） 中分類 54（機械器具卸売業） 中分類 55（その他の卸売業）
製造業その他	上記以外のすべて

※ 常時雇用する労働者の数とは、2か月を超えて使用される者（実態として2か月を超えて使用されている者のほか、それ以外の者であっても雇用期間の定めのない者および2か月を超える雇用期間の定めのある者を含む）であり、かつ、週当たりの所定労働時間が、当該事業主に雇用される通常の労働者と概ね同等（現に当該事業主に雇用される通常の週当たりの所定労働時間が40時間である場合は、概ね40時間である者をいう）である者をいいます。

Ⅱ-1 このパンフレットで扱うコース

このパンフレットでは、下記の2コースをご紹介します。各コースの詳細は、それぞれの紹介ページを参照してください。

特定訓練コース

→P.8～

…若年者に対する訓練、労働生産性の向上に資する訓練など、効果が高い**10時間以上**の特定の訓練や、「OJT」と「OFF-JT」を組み合わせた訓練を行った場合に支給される助成コースです。①～⑦の詳しい要件は、各助成メニューのページにてご確認ください。

① 労働生産性向上訓練

→P.8

② 若年人材育成訓練

→P.8

③ 熟練技能育成・承継訓練

→P.9

④ グローバル人材育成訓練

→P.9

⑤ 特定分野認定実習併用職業訓練

→P.10

⑥ 認定実習併用職業訓練

→P.11

⑦ 中高年齢者雇用型訓練

→P.11

OFF-JT

(OFF the Job Training)
により行われる訓練

事業活動と切り離して座学などにより行う訓練で、事業内訓練または事業外訓練で計画する必要があります。
詳細はP.16へ

雇用型訓練

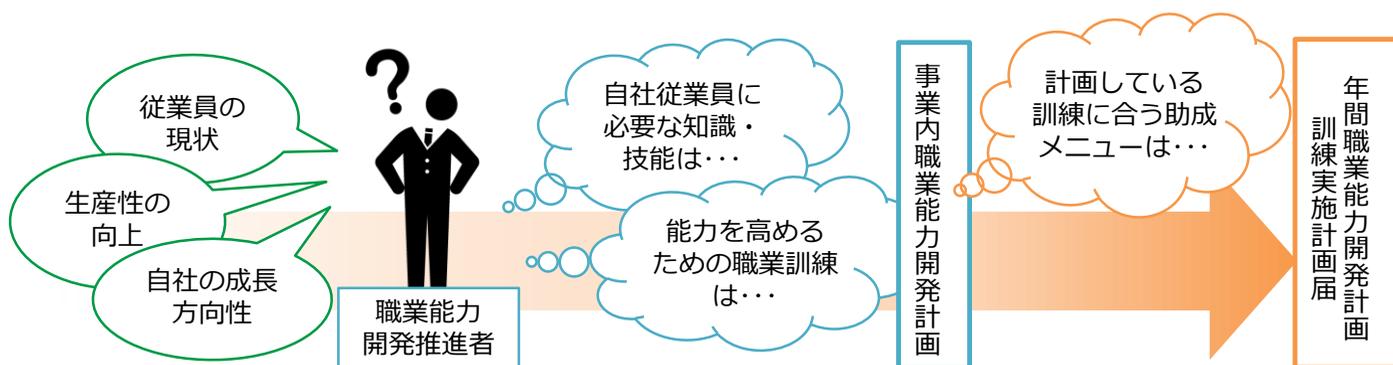
OJTとOFF-JTを効果的に組み合わせる訓練

⑤と⑥は、実習併用職業訓練として厚生労働大臣の認定を事前に受けておく必要があります。
詳細はP.24へ

一般訓練コース

→P.12

…職務に関連した知識・技能を習得させるための**20時間以上**のOFF-JT訓練を行った場合（特定訓練コースに該当するもの以外）に支給される助成コースです。



特定訓練コース

① 特定訓練コース 労働生産性向上訓練

下記で掲げている労働生産性の向上に資する訓練を実施することで助成が受けられる訓練メニューです。

訓練対象者	申請事業主または申請事業主団体等の構成事業主における被保険者
基本要件	<ul style="list-style-type: none">●OFF-JTにより実施される訓練であること●実訓練時間が10時間以上であること●労働者に次の①から⑥までのいずれかの訓練等を受けさせること。<ul style="list-style-type: none">①職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）や職業能力開発大学校等で実施する高度職業訓練※1②中小企業等経営強化法において認定された事業分野別経営力向上推進機関が行う訓練※2③中小企業大学校が実施する訓練等④厚生労働大臣が指定した専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練※3⑤生産性向上人材育成支援センターが実施する訓練等⑥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（「喀痰吸引等研修」※4又は「特定行為研修」※5） <p>※1 各都道府県に設置されている職業能力開発センター（ポリテクセンター）で実施している在職者へ実施する訓練や、職業能力開発大学校で行っている専門課程及び応用課程等の訓練等。</p> <p>※2 事業主または事業主団体等が、中小企業等経営強化法において事業分野別経営力向上推進機関と認定され、さらに事業分野別経営力向上推進業務として行う事業分野別指針に定められた事項に関する研修として行う訓練です。詳しくは下記URLをご参照ください。</p> <ul style="list-style-type: none">・中小企業庁HP「経営強化法による支援」 https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/kyoka/ <p>※3 専門実践教育訓練及び特定一般教育訓練は下記URLをご確認ください。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/jinzaikaihatsu/kyouiku_00001.html</p> <p>※4 社会福祉士及び介護福祉士法施行規則（昭和62年厚生省令第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号研修をいう。</p> <p>※5 保健師助産師看護師法第37条の2第2項第4号に規定する特定行為研修をいう。</p> <p>【留意事項】</p> <ul style="list-style-type: none">○業務命令によって、従業員に対して④専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練を受講させる場合、訓練経費を従業員に負担させた事業主は支給対象外となります。○従業員の申し出による自発的④専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練の受講を支援する場合、訓練実施期間中に負担した従業員の賃金及び経費が支給対象となります。○④専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練給付指定講座であって実施方法が通信制である場合も、支給対象訓練となります（経費助成のみ）。

② 特定訓練コース 若年人材育成訓練

訓練開始日において、雇用契約締結後5年を経過していない労働者であって、かつ35歳未満の若年労働者に対する訓練を実施した場合に助成が受けられる訓練メニューです。

訓練対象者	申請事業主または申請事業主団体等の構成事業主において雇用契約締結後5年を経過していない労働者であって、かつ35歳未満の被保険者
基本要件	<ul style="list-style-type: none">●OFF-JTにより実施される訓練であること （事業主等が自ら企画・実施する訓練、または教育訓練機関が実施する訓練）●実訓練時間が10時間以上であること
実施訓練例	基幹人材として必要な知識・技能を順次習得させる訓練 （1年目：プレス加工基礎研修、2年目：金型図面の見方研修 3年目：溶接技能研修）

③ 特定訓練コース 熟練技能育成・承継訓練

熟練技能者の指導力強化や技能承継のための訓練、認定職業訓練を受講する場合に助成が受けられる訓練コースです。

訓練対象者	申請事業主または申請事業主団体等の構成事業主における被保険者
基本要件	<ul style="list-style-type: none"> ●OFF-JTにより実施される訓練であること (事業主等が自ら企画・実施する訓練、または教育訓練機関が実施する訓練) ●実訓練時間が10時間以上であること ●次のいずれかに当てはまる訓練であること <ul style="list-style-type: none"> ①熟練技能者の指導力強化のための訓練 雇用している熟練技能者に対して、技能者育成のための指導力を強化する訓練 ②熟練技能者による技能承継のための訓練 雇用している労働者に対して、社内外の熟練技能者の指導により行う技能を承継するための訓練 ③認定職業訓練 <p>※ 認定職業訓練の訓練コース全体の実施目的が「職業または職務の種類を問わず、職業人として必要となるもの」となっている場合は、一般訓練コースの要件を満たす場合のみ一般訓練コースとして申請することができます。</p>
熟練技能者	<ul style="list-style-type: none"> ①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 ②職業訓練指導員 ③P.14の事業主団体から熟練技能を保有している旨の推薦を受けた者で建設又は製造に係る職種の主要な技能の内容を包含する実務の経験（講師経験は含まない）が15年以上であって在職中の者。なお、製造業・建設業いずれかの職種における複数の経験を合算することは可能ですが（製造業・建設業にまたがったの合算は不可）、1つの期間に計上できる経験は主たる経験1つのみとなります。 <p>※主たる事業が日本標準産業分類の建設業または製造業である事業主および事業主団体等が上記基本要件の①、②の訓練を実施する（申請事業主となる）場合に限る。</p> <ul style="list-style-type: none"> ④国または地方自治体によるマイスターなど ⑤技能大会で優秀な成績を修めた者
実施訓練例	<ul style="list-style-type: none"> ●熟練技能者の指導力強化の場合 熟練技能者が教える能力向上のために職業訓練指導員講習を受講 ●熟練技能者による技能承継の場合 熟練技能者を招へいしてその技能を従業員へ伝えるための研修を実施

④ 特定訓練コース グローバル人材育成訓練

海外関連の業務※1に従事する従業員に対して訓練を実施した場合に助成が受けられる訓練コースです。

※1 海外事業拠点での事業展開、海外への販路開拓、販売網の拡大、輸出、海外の企業との提携・合併等の海外事業を実施するに当たって生じる、
①海外生産・事業拠点における管理業務 ②海外市場調査 ③提携、販売などの契約業務 ④国際法務等海外事業に関連した業務をいいます。

訓練対象者	申請事業主または申請事業主団体等の構成事業主における被保険者
基本要件	<ul style="list-style-type: none"> ●OFF-JTにより実施される訓練であること (事業主等が自ら企画・実施する訓練、または教育訓練機関が実施する訓練) ●実訓練時間が10時間以上であること (海外の大学院、大学、教育訓練施設等で実施する訓練※(は30時間以上)) ●海外関連の業務を行っている(計画を含む)事業主が、労働者に対して実施する海外関連の業務に関連する訓練であること <p>※海外で実施する訓練等については、海外の大学、大学院、教育訓練施設等が企画、主催するものに限り、日本の訓練機関が単に海外で施設を借りて実施するものは原則、対象外となります。</p>
実施訓練例	<ul style="list-style-type: none"> ●語学力・コミュニケーション能力向上のための講座等の受講 ●国際法務、国際契約、海外マーケティング、地域事情に関する講座 など

⑤ 特定訓練コース 特定分野認定実習併用職業訓練

建設業、製造業、情報通信業に関する実習併用職業訓練を実施した場合に助成が受けられる訓練メニューです。事前に厚生労働大臣の認定を受ける必要があります。厚生労働大臣の認定についての詳細は、P.24を参照してください。

<p>訓練対象者</p>	<p>次の(1)～(3)のいずれかに該当する15歳以上45歳未満の労働者であって、申請事業主または申請事業主団体等の構成事業主における被保険者※1</p> <p>(1) 新たに雇い入れた者 (雇い入れ日から訓練開始日までが2週間以内である者に限る)</p> <p>(2) 実習併用職業訓練実施計画の大臣認定の申請前に既に雇用されている短時間等労働者※2であって、引き続き、同一の事業主において、通常の労働者※3に転換した者 (通常の労働者への転換日から訓練開始日までが2週間以内である者に限る)</p> <p>(3) 大臣認定の申請前に既に雇用している短時間等労働者以外の被保険者</p>
<p>基本要件</p> <p>★要件の詳細は、大臣認定の手続きでご確認ください。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●企業内におけるOJTと教育訓練機関で行われるOFF-JT※4を効果的に組み合わせ実施する訓練であること ●実施期間が6か月以上2年以下であること ●総訓練時間が1年当たりの時間数に換算して850時間以上であること ●総訓練時間に占めるOJTの割合が2割以上8割以下であること ●訓練終了後にジョブ・カード様式3-3-1-1 職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート(企業実習・OJT用)により職業能力の評価を実施すること ●上記訓練対象者(1)のうち新規学卒予定者以外の者、(2)及び(3)の者は、キャリアコンサルタント又はジョブ・カード作成アドバイザー(職業訓練に付帯して作成を行う場合は職業訓練指導員も含む)によるキャリアコンサルティングを受け、ジョブ・カードを交付されること ●主たる事業が日本産業分類の産業分類における <ul style="list-style-type: none"> ・建設業である事業主が建設業に関連する訓練 ・製造業である事業主が製造業に関連する訓練 ・情報通信業である事業主が情報通信業に関連する訓練 を実施する認定実習併用職業訓練であること
<p>訓練の種類</p>	<p>㊦企業単独型訓練</p> <p>企業が単独で雇用する労働者に実習(OJT)と座学(OFF-JT)を組み合わせた訓練を実施</p> <div data-bbox="329 1349 1469 1686"> <pre> graph LR subgraph Company [申請企業] A[③ 単独で年間職業能力開発計画 (年間計画) を作成] B[⑤ OJTの実施] C[⑤ 教育訓練機関で OFF-JT実施 (※)] end subgraph Institution [教育訓練機関] C end subgraph Prefecture [都道府県労働局] D[① 大臣認定の申請] E[② 大臣認定通知の交付] F[④ 計画届] G[⑥ 支給申請] H[⑦ 支給] end A --> D D --> E E --> B B --> F F --> G G --> H H --> C C --> B </pre> </div> <p>(※) 申請企業が自社でOFF-JTを行う場合は、都道府県知事の認定を受けた職業訓練(認定職業訓練)に限る。</p> <p>①企業連携型訓練・・・出向先企業と連携して年間計画を作成し実施</p> <p>②事業主団体等連携型訓練・・・事業主団体等と連携して年間計画を作成し実施</p> <p>※①②の詳細についてはお問い合わせください。</p>

※1 過去3年以内に同一事業主または過去6か月以内に他の事業主において実習併用職業訓練および有期実習型訓練を受講した者、および公的な職業訓練終了後6か月以内の者は対象外です。

※2 雇用保険被保険者で、次のイまたはロに該当する者をいいます。

イ 雇用期間の定めがなく、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者と比べて短く、かつ、30時間未満である労働者(パートタイム労働者など)

ロ 雇用期間の定めのある労働者(契約社員など)

※3 短時間等労働者以外の労働者をいいます。

※4 OFF-JTについては、教育訓練機関で行うものに限ります(認定職業訓練を除く)。

⑥ 特定訓練コース 認定実習併用職業訓練

厚生労働大臣の認定を受けた実習併用職業訓練を実施する場合に助成が受けられる訓練メニューです。事前に厚生労働大臣の認定を受ける必要があります。

厚生労働大臣の認定についての詳細は、P.24を参照してください。

<p>訓練対象者</p>	<p>次の(1)～(3)のいずれかに該当する15歳以上45歳未満の労働者であって、申請事業主または申請事業主団体等の構成事業主における被保険者※¹</p> <p>(1) 新たに雇い入れた者 (雇い入れ日から訓練開始日までが2週間以内である者に限る)</p> <p>(2) 大臣認定の申請前に既に雇用されている短時間等労働者※²であって、引き続き、同一の事業主において、通常の労働者※³に転換した者 (通常の労働者への転換日から訓練開始日までが2週間以内である者に限る)</p> <p>(3) 大臣認定の申請前に既に雇用する通常の労働者※³ (ただし、学校教育法に規定する大学、大学院または短期大学と連携して実施されるOFF-JTを訓練実施期間を通じて訓練カリキュラムに組み込んだ認定実習併用職業訓練に限る)</p>
<p>基本要件</p> <p>★要件の詳細は、大臣認定の手続きでご確認ください。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● OJTとOFF-JT※⁴を効果的に組み合わせる訓練であること ● 実施期間が6か月以上2年以下であること ● 総訓練時間が1年当たりの時間数に換算して850時間以上であること ● 総訓練時間に占めるOJTの割合が2割以上8割以下であること ● 訓練終了後にジョブ・カード様式3-3-1-1 職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート(企業実習・OJT用)により職業能力の評価を実施すること ● 上記訓練対象者(1)のうち新規学卒予定者以外の者、(2)及び(3)の者は、キャリアコンサルタント又はジョブ・カード作成アドバイザー(職業訓練に付帯して作成を行う場合は職業訓練指導員も含む)によるキャリアコンサルティングを受け、ジョブ・カードを交付されること

⑦ 特定訓練コース 中高年齢者雇用型訓練

中高年齢新規雇用者等を対象としたOJT付き訓練を実施した場合に助成が受けられる訓練メニューです。

<p>訓練対象者</p>	<p>次の(1)または(2)に該当する45歳以上の労働者であって、申請事業主または申請事業主団体等の構成事業主における被保険者※¹</p> <p>(1) 新たに雇い入れた者 (雇い入れ日から訓練開始日までが2週間以内である者に限る)</p> <p>(2) 雇用型訓練実施計画の確認申請の前に既に雇用されている短時間等労働者※²であって、引き続き、同一の事業主において、通常の労働者※³に転換した者 (通常の労働者への転換日から訓練開始日までが2週間以内である者に限る)</p> <p>訓練対象者は、直近2年間に継続して正規雇用されたことがない者に限ります。</p>
<p>基本要件</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● OJTとOFF-JTを効果的に組み合わせる訓練であること ● 実施期間が3か月以上6ヶ月以下であること ● 総訓練時間が6ヶ月当たりの時間数に換算して425時間以上であること ● 総訓練時間に占めるOJTの割合が1割以上9割以下であること。 ● 訓練終了後にジョブ・カード様式3-3-1-1 職業能力証明(訓練成果・実務成果)シート(企業実習・OJT用)により職業能力の評価を実施すること ● 上記訓練対象者は、キャリアコンサルタント又はジョブ・カード作成アドバイザー(職業訓練に付帯して作成を行う場合は職業訓練指導員も含む)によるキャリアコンサルティングを受け、ジョブ・カードを交付されること

※¹ 過去3年以内に同一事業主または過去6か月以内に他の事業主において実習併用職業訓練および有期実習型訓練を受講した者、および公的な職業訓練終了後6か月以内の者は対象外です。

※² 雇用保険被保険者で、次のイまたはロに該当する者をいいます。

イ 雇用期間の定めがなく、1週間の所定労働時間が同一の事業所に雇用される通常の労働者と比べて短く、かつ、30時間未満である労働者(パートタイム労働者など)

ロ 雇用期間の定めのある労働者(契約社員など)

※³ 短時間等労働者以外の労働者をいいます。

※⁴ OFF-JTについては、原則、教育訓練機関で行うものに限ります。

一般訓練コース

特定訓練コース以外で、職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるための職業訓練等を事業主もしくは事業主団体等が実施する場合に助成。

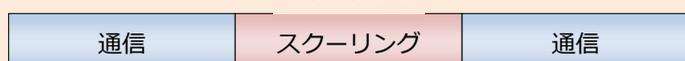
訓練対象者	申請事業主または申請事業主団体等の構成事業主における被保険者
基本要件	<ul style="list-style-type: none"> ●OFF-JTにより実施される訓練であること (事業主等が自ら企画・実施する訓練、または教育訓練機関が実施する訓練) ●実訓練時間が20時間以上であること ●雇用する被保険者に対して定期的なキャリアコンサルティングを実施することについて、労働協約、就業規則又は事業内職業能力開発計画で定めていること <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; margin: 10px 0;"> <p style="text-align: center;">一般訓練コースにおける定期的なキャリアコンサルティング要件</p> <ul style="list-style-type: none"> ・労働協約、就業規則又は事業内職業能力開発計画のいずれかに、「定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保」について対象時期を明記して定めていることが必要です(〇年ごと、〇〇の年の〇月等)。訓練実施計画届の提出の際に、上記が確認できる書類をご提出ください。 ・キャリアコンサルティングを実施する者は国家資格を有しているキャリアコンサルタントに限りません。 ・キャリアコンサルティングについての経費は事業主が全額を負担する必要があります。 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin: 5px 0;"> <p style="text-align: center;">就業規則の規定例</p> <p style="text-align: center;">(キャリアコンサルティングの機会の確保)</p> <p style="text-align: center;">〇条 会社は、労働者に対してキャリアコンサルティングを入社から3年ごとに行う。</p> <p style="text-align: center;">2 キャリアコンサルティングを受けるために必要な経費は、会社が全額負担する。</p> </div> <p>※ キャリアコンサルティングの実施に当たっては、厚生労働省ではジョブ・カードを活用することを推奨していますが、一般訓練コースでは要件としていません。</p> </div> <p>※ 一般教育訓練給付指定講座であって実施方法が通信制である場合は、一般訓練コースの支給対象訓練となります(経費助成のみ)。</p> <p>※ P.15の育児休業中等の者を対象とする場合は、実訓練時間の要件は10時間以上です。</p>

通信制で実施する訓練が対象となる場合

通信制で実施する訓練等は、原則として人材開発支援助成金の助成対象外ですが、以下の場合に限り、助成の対象としています。詳細は管轄の労働局へお問い合わせください。

- **専門実践教育訓練または特定一般教育訓練給付指定講座で、通信制のもの(特定訓練コース)**
経費助成のみ(助成限度額 中小企業50万円/大企業30万円)
※従業員の自発的受講に対し経費の一部を支援する場合なども対象となります。詳細はP.13参照
- **一般教育訓練給付指定講座で、通信制のもの(一般訓練コース)**
経費助成のみ(助成限度額 中小企業・大企業とも20万円)
※事業主が全額負担する場合のみ対象
- **一方的な講義ではなく、講師から現受講中の受講生の様子が見て取ることができるとともに質疑応答などができる形態により実施される遠隔講習(訓練実施状況が報告できるもの)**
経費助成+訓練実施状況が確認できる時間に応じた賃金助成(助成限度額は通常と同じ)
- **一部通信制を含むが、スクーリング(通学)部分の実訓練時間数が、要件を満たす場合**
経費助成+スクーリング時間に応じた賃金助成(助成限度額は通常と同じ)
※ただし訓練期間中の通常の賃金額を支払っていることが必要

← 実訓練時間 →



← 総訓練時間 →

人材開発支援助成金を受給できるのは、次の①事業主または②事業主団体等です。

① 対象となる事業主

次のすべての要件を満たす必要があります。この他コースごとに要件があります。

1	雇用保険適用事業所の事業主 であること
2	労働組合等の意見を聴いて 事業内職業能力開発計画 およびこれに基づく年間職業能力開発計画を作成し、その計画の内容を労働者に周知していること
3	職業能力開発推進者 を選任していること
4	年間職業能力開発計画（訓練様式第3-1号）の提出日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、当該計画を実施した事業所において、 雇用する被保険者を解雇等事業主都合により離職させた事業主以外 の事業主であること。なお、解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因が「3」と判断されるものであること。
5	年間職業能力開発計画（訓練様式第3-1号）を提出した日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、雇用保険法第23条第1項に規定する特定受給資格者（以下「特定受給資格者」といいます。）となる 離職理由のうち離職区分1Aまたは3A に区分される離職理由により離職した者（以下「特定受給資格離職者」といいます。）として同法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における支給申請書提出日における被保険者数で除した割合が 6%を超えている （特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く。） 事業主以外 の者であること。
6	従業員に職業訓練等を受けさせる期間中も、所定労働時間労働した場合に支払う 通常の賃金の額を支払っていること <small>※専門実践教育訓練、特定一般教育訓練または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、育児休業中の者に対する訓練、海外で実施する訓練、専門実践教育訓練または特定一般教育訓練を労働者が自発的に受講する場合で下記2及び3の場合を除く。 ※最低賃金法第7条の規定による最低賃金の減額の特例を適用する場合は、通常の賃金の額を支払う事業主にあたりません。</small>

※4および5に記載する被保険者は、P.5で定義している被保険者でなく雇用保険法の第4条で規定されている雇用保険被保険者をいいます。

【専門実践教育訓練または特定一般教育訓練の場合】

実施する訓練が、教育訓練給付制度の専門実践教育訓練または特定一般教育訓練の指定を受けている講座である場合は、業務命令で受講させる場合に加え、労働者の自発的な受講に対して事業主が受講料や賃金を負担する場合にも対象となります。

その場合、上記1～5のすべての要件を満たすとともに、次の★1～★3のいずれかの要件を満たす場合に、特定訓練コースの労働生産性向上訓練の対象となります。

★1	従業員に専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練を業務命令により受講させる事業主であって、当該訓練の経費を全額負担し、かつ、当該訓練を受ける期間において、その労働者に対し所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額を支払う事業主であること	経費助成および賃金助成の対象
★2	従業員が自発的に受講する専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練の経費の一部又は全部の額を負担する事業主であること	経費助成の対象
★3	従業員が自発的に受講する専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練の受講期間中において、その労働者に対し賃金（最低賃金以上の額を支払うものに限る）を支払う事業主であること	賃金助成の対象

② 対象となる事業主団体等

以下のアまたはイに該当する事業主団体等が、団体傘下の事業主の従業員に支給対象訓練を実施した場合、助成金の対象となります（経費助成のみ）。

ア 事業主団体（①～⑯のいずれか、かつ⑰に該当する事業主団体）

- ①事業協同組合 ②事業協同小組合 ③信用協同組合 ④協同組合連合会 ⑤企業組合 ⑥協業組合
 - ⑦商工組合 ⑧商工組合連合会 ⑨都道府県中小企業団体中央会 ⑩全国中小企業団体中央会
 - ⑪商店街振興組合 ⑫商店街振興組合連合会 ⑬商工会議所 ⑭商工会 ⑮一般社団法人・一般財団法人
 - ⑯上記①～⑮以外の事業主団体であって、次のaおよびbすべてに該当する団体
 - a 団体の目的、組織、運営、事業内容を明らかにする規約、規則等を有する団体であること
 - b 代表者が置かれているほか、事務局の組織が整備されていること
- ※ 上記のうち、①～⑩は中小企業団体の組織に関する法律、⑪～⑫は商店振興組合法、⑬は商工会議所法、⑭は商工会法、⑮は一般社団法人及び一般財団法人に関する法律に、それぞれ規定されているものです。
- ⑰雇用保険適用事業所であること。

イ 共同事業主（次の①～⑦すべてに該当する複数の事業主）

- ① 共同するすべての事業主の合意に基づく協定書等を締結していること
 - ② 上記①の協定書等は、代表事業主名、共同事業主名、職業訓練等に要するすべての経費の負担に関する事項（助成金の支給申請を行い、労働局長からの支給を受けようとする代表事業主名を記載していること）、有効期間、協定年月日を掲げたものであること
 - ③ 上記①の協定書等は、共同事業主を構成するすべての事業主の代表者が記名押印したものであること
 - ④ 職業能力開発推進者を選任している事業主であること
 - ⑤ 中小企業事業主であること
 - ⑥（団体型訓練）訓練実施計画書（訓練様式第3-2号）の提出日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、当該計画を実施した事業所において、雇用する被保険者を解雇等事業主都合により離職させた事業主以外の事業主であること。なお、解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因が「3」と判断されるものであること。
 - ⑦（団体型訓練）訓練実施計画書（訓練様式第3-2号）の提出日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、雇用保険法第23条第1項に規定する特定受給資格者（以下「特定受給資格者」といいます。）となる離職理由のうち離職区分1 Aまたは3 Aに区分される離職理由により離職した者（以下「特定受給資格離職者」といいます。）として同法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における支給申請書提出日における被保険者数で除した割合が6%を超えている（特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く。）事業主以外の者であること。
- ※ ⑥及び⑦に記載する被保険者は、P.5で定義している被保険者でなく雇用保険法の第4条で規定されている雇用保険被保険者をいいます。

対象の訓練を従業員に受講させた傘下事業主が、同じ訓練について本助成金を申請するときは、経費助成の対象外となること・事業主団体等が主催した訓練であるという申告が必要であることについて、傘下事業主に周知することが必要です。

事業主団体等が実施する訓練の助成対象経費

- 部外講師の謝金※1、旅費※2
- 施設・設備の借上げ費※3
- カリキュラム開発作成を外部委託した場合にかかった経費※4
- 労働者に受講させた事業主が社会保険労務士等に支払う手数料※5
- 外部の教育訓練施設等に支払う受講料、教科書代等※6

- ※1 助成を受けようとする事業主団体等、傘下の事業主の役職員（非常勤含む）の謝金は対象外です。
- ※2 旅費の範囲は、勤務先から目的地まで要した鉄道賃（グリーン料金を除く）、船賃（特1等を除く）、航空賃、バス賃、宿泊料となります。国内招聘の場合は5万円、海外からの招聘の場合は15万円が上限となります。
- ※3 事業主団体等、傘下の事業主が保有・管理する施設等の使用料は対象外です。また、事業主団体等及び傘下の事業主が保有・管理する施設・設備等の借上料は対象となりません。
- ※4 事業主団体等及び傘下の事業主に外部委託したカリキュラム開発作成費は対象となりません。
- ※5 事業主団体等が実施した訓練等を労働者に受講させた事業主が別途人材開発支援助成金に関する申請等を行う場合に、事業主団体等が当該事業主の人材開発支援助成金の手続きのために社会保険労務士等に委託した場合の手数料（事前に金額が明確にされていること）です。
- ※6 実施した訓練等について受講料収入がある場合は当該受講料収入を控除した金額が支給対象経費となります。また、事業主団体等及び傘下の事業主に支払った経費は対象となりません。

人材開発支援助成金の支給対象となる労働者は、下記の通りです。

※「被保険者」の定義は、P.5をご確認ください。

① 支給対象となる労働者

次のすべての要件を満たす必要があります。この他コースごとに要件があります。

1	助成金を受けようとする事業所又は事業主団体等が実施する訓練等を受講させる事業主の事業所において、 被保険者であること
2	訓練実施期間中において、被保険者であること
3	訓練実施計画届時に提出した「 訓練別の対象者一覧 」（訓練様式第4号）に記載のある 被保険者であること
4	<p>訓練を受講した時間数が、実訓練時間数の8割以上であること （特定分野認定実習併用職業訓練、認定実習併用職業訓練及び中高年齢者雇用型訓練については、OJTとOFF-JTがそれぞれ8割以上であることが必要）</p> <p>※「実訓練時間数」とは、計画した総訓練時間数から支給対象外である時間（移動時間等）や対象外となる訓練内容の時間を除外した、本助成金の支給対象となる時間数を言います。</p> <p>※ 育児休業中の訓練のうち通信制等で実施する訓練等、グローバル人材育成訓練において海外の大学院、大学、教育訓練施設等で実施する訓練、専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練、一般教育訓練給付指定講座のうち訓練の実施方法が通信制である訓練を受講させる場合は、この要件の例外となります。</p>

次の場合は、上記1～4（育児休業中の者のみ上記1～3）をすべて満たすとともに、下記要件も満たす必要があります。

※一般訓練コースにおいて下記の者を対象とする場合は、実訓練時間数の下限が10時間となります。

※育児休業中の者が自発的に受講を希望した場合も助成対象となりますが、賃金が発生しないため経費助成のみとなります。

育児休業中の者	3ヶ月以上の育児休業取得期間中であって、自発的な申し出により訓練等を受講する者であること
復職後の者	3ヶ月以上の育児休業期間終了後に職場復帰した者であって、訓練開始日において職場復帰後1年以内の者であること
妊娠・出産・育児による離職後に再就職した者	妊娠・出産・育児により離職した者で、子が小学校就学の始期に達するまでに再就職しており、訓練開始日において、再就職後3年以内の者であること

通常の賃金を支払って訓練を受講させた事業主等を支給対象としています

人材開発支援助成金は、事業内職業能力開発計画や年間職業能力開発計画を作成し、当該計画に基づいて訓練等を実施する事業主に対して、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。

自社の事業内職業能力開発計画に基づき、事業主が従業員に訓練等を受講させることで、段階的かつ体系的な従業員の職業能力開発を行い、計画的なキャリア形成を効果的に促進しようとする事業主に対して支援することを主な目的としています。

このため、事業主の業務命令により、業務として従業員に訓練を受講させることとなりますので、計画した訓練の実施期間中に従業員に対して通常勤務しているときと同じ額の賃金を支払っていることが要件になっています。

※育児休業中の者を対象とする場合など一部例外があります。詳細はP.13をご覧ください。

① 対象となるOFF-JT訓練

以下のいずれかにより実施されるOFF-JTが対象となります（OFF-JTの定義はP.5参照）。Ⅱ-6に該当しないことや、計画通りに実施されていることなどが必要です。

a. 事業内訓練

- i. 自社で企画・主催・運営する訓練計画により、社外より招聘する部外講師、もしくは次のいずれかの要件を満たす自社従業員である部内講師により行われる訓練等
 - ・当該職業訓練の内容に直接関係する職業に係る職業訓練指導員免許を持つ者
 - ・当該職業訓練の内容に直接関係する職業に係る1級の技能検定に合格した者
 - ・当該職業訓練の科目、職種等の内容について専門的な知識もしくは技能を有する指導員または講師（当該分野の職務にかかる実務経験（講師経験は含まない）が10年以上の者）

※講師が部内講師の場合には、訓練等実施日における講師の出勤状況・出退勤時刻を確認できるものに限る。

- ii 事業主が自ら運営する認定職業訓練

※講師が部内講師の場合には、訓練等実施日における講師の出勤状況・出退勤時刻を確認できるものに限る。

※自社内でOFF-JTを実施する場合は、通常の事業活動と区別して実施していることを審査の際に確認します。

b. 事業外訓練

社外の教育訓練機関に受講料を支払い受講させる訓練等（次に掲げる施設に委託して行うもの）

- i 公共職業能力開発施設、職業能力開発総合大学校、職業能力開発促進法第15条の7第1項ただし書に規定する職業訓練を行う施設、認定職業訓練を行う施設
- ii 助成金の支給を受けようとする事業主以外の事業主・事業主団体の設置する施設
- iii 学校教育法による大学等
- iv 各種学校等（学校教育法第124条の専修学校、同法第134条の各種学校、これと同程度の水準の教育訓練を行うことのできるもの）
- v その他職業に関する知識、技能、技術を習得させ、向上させることを目的とする教育訓練を行う団体の設置する施設

※以下のいずれかに該当する職業能力検定やキャリアコンサルタント（P.5参照）が実施するキャリアコンサルティングを実施した時間についても、対象訓練時間に算入することができます。（年間職業能力開発計画にあらかじめ位置づけ、支給対象訓練と関連させて実施するものに限る）

- i 職業能力開発促進法第44条の技能検定
- ii 技能審査認定規程により認定された技能審査
- iii 職業能力の開発、向上に資するとして人材開発統括官が定める職業能力検定
- iv 実践キャリア・アップ戦略に基づき実施されるキャリア段位

② 対象となるOJT訓練

企業内の事業活動の中で、適格な指導者(※)のもと、受講者に業務上の指導をしながら行われる実務を通じた訓練をOJTといいます。

受講者・指導者ともに、訓練実施日の出退勤時刻を確認できる書類を整備しておく必要があります。

※ 適格な指導者とは、具体的には役員等訓練実施事業所の事業により報酬を受けている者、または従業員として当該事業所から賃金を受けている者を指します。

★ 雇用型訓練のOFF-JT部分は、原則事業外訓練であることが大臣認定の要件になっています。OJTとの組み合わせ方等の詳細は、実習併用職業訓練の大臣認定の申請書類においてご確認ください。

① 対象となる経費

事業主がOFF-JT訓練を実施した場合に支給対象となる経費は、下記の通りです。
 なお、支給申請までに経費の全額を申請事業主が負担していることがわかる書類が必須です。（P.13の★2または★3の場合等を除く。）

<p>事業内訓練 (事業主が企画し主催するもの)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ●部外の講師への謝金・手当 所得税控除前の金額。旅費・車代・食費等は含めない ※実訓練時間 1 時間当たり 3 万円が上限（消費税込み） ●部外の講師の旅費 勤務先又は自宅から訓練会場までに要した旅費 ※国内招聘の場合は 5 万円、海外からの招聘の場合は 15 万円が上限 ※東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、京都府、大阪府及び兵庫県以外に所在する事業所が道県外から招聘する講師に限る。 ※鉄道賃(グリーン料金除く)、船賃(特1等除く)、航空賃、バス賃及び宿泊費とする。 1日当たりの宿泊料は1万5千円が上限 ●施設・設備の借上費 教室、実習室、ホテルの研修室等の会場使用料、マイク、OHP、ビデオ、スクリーン等訓練で使用する備品の借料で、助成対象コースのみに使用したことが確認できるもの ●学科や実技の訓練に必要な教科書等の購入・作成費 助成対象コースのみで使用するもの（繰り返し活用できる教材等は対象外)
<p>事業外訓練 (事業主以外の者が企画し主催するもの)</p>	<p>受講に際して必要となる入学科・受講料・教科書代等、あらかじめ受講案内等で定めているもの</p> <p>国や都道府県から補助金を受けている施設が行う訓練の受講料※や受講生の旅費等は対象外です。</p> <p>※ 都道府県や(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の職業能力開発施設が実施する訓練（高度職業訓練及び生産性向上人材育成支援センターが実施する訓練を除く）、都道府県から認定訓練助成事業費補助金（広域団体認定訓練助成金を除く）を受けている認定職業訓練、本助成金の訓練実施計画届を提出している事業主団体等が実施する訓練の受講料、教科書代等。また、大企業の雇用する者が認定職業訓練を受講した場合の受講料、教科書代等。</p>

※対象訓練等に関連して実施される職業能力検定、キャリアコンサルティングに要した経費、消費税についても、支給対象に含まれます。

上記の他、特定訓練コース（グローバル人材育成訓練）のうち海外の大学・大学院・教育訓練施設等が主催する訓練のみ、下記経費も対象となります。

海外の大学、大学院、教育訓練施設等での訓練に際して、必要となる入学科・受講料・教科書代（あらかじめ受講案内等で定められているものに限る）、住居費※¹、宿泊費、交通費※²

※¹ 転居先の家賃のみを対象とし、引越費用、敷金・礼金等の初期費用は除く。

※² 国内から海外への往復費用を含む。 ※³ 住居費、宿泊費、交通費は事業主負担分が対象

② 対象となる賃金

訓練期間中の賃金について、賃金助成の対象となります。

ただし、以下の場合は賃金助成の対象外となります。

- ・ 所定労働時間外・所定休日（予め別日に所定休日を振り替えた場合は除く）に実施した訓練は、賃金助成の対象外です。
- ・ 通信制を含む訓練等の場合、スクーリング（通学）の時間が要件となる実訓練時間数を満たす場合に対象となりますが※、スクーリングの時間のみ賃金助成の対象です（通信部分の時間は賃金助成の対象外）。※P.13の要件は全て満たす必要があります。
- ・ 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など、および育児休業中の訓練、グローバル人材育成訓練のうち海外で実施する訓練、事業主団体等が実施する訓練は経費助成のみで、賃金助成はありません。

① 対象とならないOFF-JT訓練

OFF-JT訓練の実施目的・実施方法が次の(表1)および(表2)で掲げるものに該当すると判断される場合は、助成対象となりません。カリキュラム全体のうち一部に含まれる場合も、その時間は助成対象となりませんので、実訓練時間数の算定から除外してください(これらを除外して算定した実訓練時間数が、10時間または20時間以上必要です)。

対象労働者の職務との関連性や、専門的な知識・技能の習得を目的としているかなどは、年間職業能力開発計画(訓練様式第3-1号)や訓練カリキュラム等により確認します。**具体的な内容が確認できるものを提出してください**(追加で資料の提出を求める場合があります)。

(表1) OFF-JT訓練コースのうち助成対象とならない実施目的のもの

1	職業、または職務に間接的に必要となる知識・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等) (例) 普通自動車(自動二輪車)運転免許の取得のための講習 等
2	職業、または職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となるもの (例) 接遇・マナー講習等社会人としての基礎的なスキルを習得するための講習 等
3	趣味教養を身につけることを目的とするもの (例) 日常会話程度の語学の習得のみを目的とする講習、話し方教室 等
4	通常の事業活動として遂行されるものを目的とするもの (例) ① コンサルタントによる経営改善の指導 ② 品質管理のマニュアル等の作成や改善又は社内における作業環境の構築や改善 ③ 自社の経営方針・部署事業の説明、業績報告会、販売戦略会議 ④ 社内制度、組織、人事規則に関する説明 ⑤ QCサークル活動 ⑥ 自社の業務で用いる機器・端末等の操作説明 ⑦ 自社製品及び自社が扱う製品やサービス等の説明 ⑧ 製品の開発等のために大学等で行われる研究活動 ⑨ 国、自治体等が実施する入札に係る手続き等の説明 等
5	実施目的が訓練に直接関連しない内容のもの (例) 時局講演会、研究会、座談会、大会、学会、研究発表会、博覧会、見本市、見学会 等
6	法令等で講習等の実施が義務付けられており、事業主にとっても、その講習を受講しなければ事業を実施できないもの (例) 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)、道路交通法に基づき実施される法定講習 等 ※ 労働者にとって資格を取得するための法定講習等(建設業法の定める土木施工管理技士を取得するための訓練コース、社会福祉・介護福祉法の定める介護福祉士試験を受けるための訓練コースなど)は対象となります。
7	知識・技能の習得を目的としていないもの (例) 意識改革研修、モラル向上研修 等
8	資格試験(講習を受講しなくても単独で受験して資格を得られるもの)、適性検査

上記2について、OFF-JTの実訓練時間数に占める時間数が半分未満である場合には、若年人材育成訓練、認定実習併用職業訓練及び特定分野認定実習併用職業訓練の場合、助成対象となります。

また、上記2について、訓練コースが認定職業訓練である場合に限り、助成対象となります。ただしコース全体の目的が上記2となる認定職業訓練は、一般訓練コースとして取り扱います。

(表2) OFF-JT訓練コースのうち助成の対象とならない実施方法のもの

1	通信制による訓練等（遠隔講習であっても、一方的な講義ではなく、講師から現受講中の受講生の様子を見ることができるとともに質疑応答などができる形態を除く）
2	専らビデオのみを視聴して行う講座
3	海外、洋上で実施するもの（海外研修、洋上セミナーなど）
4	生産ライン又は就労の場で行われるもの（事務所、営業店舗、工場、関連企業(取引先含む)の勤務先等、場所の種類を問わず、営業中の生産ライン、または就労の場で行われるもの）
5	通常の生産活動と区別できないもの（例）現場実習、営業同行トレーニング など
6	訓練指導員免許を有する者、または、当該教育訓練の科目、職種等の内容について専門的な知識・技能を持つ講師により行われないもの
7	訓練の実施に当たって適切な方法でないもの 主な例： ・あらかじめ定められた計画通り実施されない訓練 ・労働基準法第39条の規定による年次有給休暇を与えて受講させる訓練 ・教育訓練機関としてふさわしくないとされる設備・施設で実施される訓練 ・文章・図表等で訓練の内容を表現した教材(教科書等)を使用せずに行う講習・演習など

※ 表2のうち、下記の場合は特例的に経費助成のみ助成対象となります。

上記1および2：専門実践教育訓練、特定一般教育訓練または一般教育訓練給付指定講座のうち通信制等で指定された訓練（育児休業中の者が受講する場合を含む）

上記3：グローバル人材育成訓練のうち海外で実施する訓練の場合

上記1～3：専門実践教育訓練または特定一般教育訓練給付指定講座である訓練の場合

※ OJT訓練も、指導者の指導を伴わない等OJTにあたらぬものや、必要な変更届が提出されていない場合などは助成の対象となりません。

② その他の除外時間

表1および表2に該当する訓練のほか、以下の時間も助成対象となる訓練の時間数に含めることができませんので、実訓練時間数の算定から除外してください。

- 昼食などの食事を伴う休憩時間（※総訓練時間数にも含めません）
- 移動時間
- 以下のうち定められた範囲を超える時間（※定められた範囲内は訓練時間数の対象になります）
 - ・ 小休止（訓練と訓練の合間にとる1回30分以下の休憩）・・・1日あたり累計60分まで
 - ・ 開講式、閉講式、オリエンテーション（主に事務的な説明・連絡を行うもの）・・・一の年間職業能力開発計画あたり累計60分まで

③ 対象とならない経費

下記の経費は助成対象となりませんので、助成額の算定から除外してください。

事業内訓練
<ul style="list-style-type: none"> ・ 外部講師の旅費・宿泊費（P.17「事業内訓練」2つめの●を除く）、車代、食費、「経営指導料・経営協力料」等のコンサルタント料に相当するもの ・ 繰り返し活用できる教材（パソコンソフトウェア、学習ビデオなど）、職業訓練以外の生産ラインまたは就労の場で汎用的に使用するもの（パソコン、周辺機器等）など
事業外訓練
<ul style="list-style-type: none"> ・ 訓練等に直接要する経費以外のもの（例：受講生の旅費や宿泊費など） ・ 都道府県の職業能力開発及び独立行政法人高齡・障害・求職者雇用支援機構の職業能力開発施設が実施している訓練等（高度職業訓練および生産性向上センターが実施するものを除く）の受講料、教科書代など ・ 認定職業訓練のうち都道府県から「認定訓練助成事業費補助金」を受けている認定職業訓練の受講料、教科書代など ・ 団体型訓練の実実施計画書を提出している団体が実施する訓練の受講料、教科書代 ・ 大企業の事業主の雇用する労働者が受講した認定職業訓練の受講料、教科書代など（広域団体認定訓練助成金を受けている認定職業訓練の場合は支給対象となります） ・ 官庁（国の役所）主催の研修の受講料、教科書代など

Ⅲ-1 助成額・助成率

コースごとの助成額・助成率は次の表のとおりとなります。()内は中小企業以外の助成額・助成率

支給対象となる訓練		経費助成		賃金助成 (1人1時間当たり)		OJT実施助成 (1人1時間当たり)	
			生産性要件を 満たす場合※		生産性要件を 満たす場合※		生産性要件を 満たす場合※
特定訓練コース	OFF-JT	45% (30%)	60% (45%)	760円 (380円)	960円 (480円)	-	-
	OJT	-	-	-	-	665円 (380円)	840円 (480円)
一般訓練コース	OFF-JT	30%	45%	380円	480円	-	-

※生産性要件を満たす場合

訓練開始日が属する会計年度の前年度から3年後の会計年度の末日の翌日から5ヶ月以内に割増し分の支給申請をした場合に、通常の支給額からの差額を追加で支給します。

→ 詳細はP.22へ

※ 同一の事由（同一の訓練受講、経費、賃金等）に係る助成制度を複数利用する場合、併給できない場合があります。詳細はそれぞれの助成制度を所管する都道府県労働局・自治体・団体などにお問い合わせください。

※ 事業主団体等の場合は経費助成のみとなり、生産性要件や下記 ii や iii による助成率引上げはありません。

特定訓練コースのうち、下記の場合については、経費助成の助成率が次の表のとおりとなります。

- i 特定分野認定実習併用職業訓練の助成対象事業主
- ii 若者雇用促進法に基づく認定事業主（ユースエール認定企業）（訓練計画提出時までに認定されている場合に限り）
- iii セルフ・キャリアドック制度導入企業（訓練計画提出時までに就業規則または労働協約に制度を規定し労働基準監督署へ提出している必要があります）

支給対象となる訓練		経費助成	
			生産性要件を 満たす場合
特定訓練コースのうち、 ◎特定分野認定実習併用職業訓練 ◎ユースエール認定企業 ◎セルフ・キャリアドック制度導入企業	OFF-JT	60% (45%)	75% (60%)

※ 東日本大震災の震災復興のための人材育成に関して、一部コースで暫定的に特例措置を設けています。

● 対象事業主・・・福島県の事業主で2021年3月31日までの間に訓練を開始する事業主

特例措置の対象訓練		特例による助成率・額 ※()内は中小企業以外
一般訓練コース		
OFF-JT	経費助成	1/2 (1/3)
	賃金助成	1時間あたり800円 (400円)
特定訓練コース (認定実習併用職業訓練)		
OFF-JT	経費助成	1/2 (1/3)
	賃金助成	1時間あたり800円 (400円)
OJT	実施助成	1時間あたり700円 (600円)

① 経費助成限度額(1人当たり)

1人1年間職業能力開発計画あたりのOFF-JTにかかる経費助成の限度額は、実訓練時間に応じて下表のとおりです。

支給対象となる訓練	企業規模	20時間以上※1 100時間未満	100時間以上 200時間未満	200時間以上
特定訓練コース※2※3※4	・中小企業事業主 ・事業主団体等	15万円	30万円	50万円
	・中小企業以外の事業主	10万円	20万円	30万円
一般訓練コース※3※5	・事業主 ・事業主団体等	7万円	15万円	20万円

※1 特定訓練コースおよびP.15の育児休業中等の者に対する訓練については、10時間以上100時間未満

※2 特定分野認定実習併用職業訓練における企業連携型訓練においては、出向元事業主と出向先事業主のいずれかが中小企業の場合は中小企業の額、その他の場合は中小企業以外の額とする。

※3 育児休業中の者に対する訓練等については、企業規模に応じて、中小企業の場合は30万円、大企業の場合は20万円とする。

※4 特定訓練コースにおいて、専門実践教育訓練または特定一般教育訓練給付指定講座により通信制等で実施する訓練等については、企業規模に応じて、中小企業の場合は50万円、大企業の場合は30万円とし、訓練時間に応じた限度額は設けない。

※5 一般訓練コースにおいて、一般教育訓練給付指定講座により通信制等で実施する訓練等については、企業規模に関係無く20万円とし、訓練時間に応じた限度額は設けない。

② 賃金助成限度額(1人当たり)

●OFF-JT賃金助成（1人1訓練当たり）

特定訓練コース、一般訓練コース共に1,200時間が限度時間となります。ただし認定職業訓練、専門実践教育訓練については1,600時間が限度時間となります。

③ OJT実施助成限度額(1人当たり)

●OJT実施助成（1人1訓練当たり）

特定分野認定実習併用職業訓練、認定実習併用職業訓練については680時間、中高年齢者雇用型訓練については382.5時間が限度時間となります。

※ 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、上記に満たない場合でも、**事前に厚生労働大臣の認定を受けたOJTカリキュラムの受講時間が上限**となります。

④ 支給に関する制限

●訓練等受講回数の制限

助成対象となる訓練等の受講回数の上限は、1労働者につき訓練実施計画届（訓練様式第1号）の「年間職業能力開発計画期間」内で、特定訓練コース・一般訓練コース合わせて**3回まで**です。

●1事業所・1事業主団体等の支給額の制限※1

1事業所または1事業主団体等が1年度※2に受給できる助成額は、

- ・特定訓練コースを含む場合 1,000万円※3
- ・一般訓練コースのみの場合 500万円※3 が上限となります。

※1 支給額の上限は旧キャリア形成促進助成金を含めた合計額となります。

例：旧キャリア形成促進助成金の一般訓練コースにて150万円、重点訓練コース（若年人材育成訓練）にて150万円受給し、人材開発支援助成金の一般訓練コース300万円申請した場合は上限500万円－既に受給した金額300万円＝人材開発支援助成金200万円の受給となります。

※2 支給申請日を基準とし、4月1日から翌年3月31日まで

※3 各コースの助成額を合計した上限額です。1事業主が単独で申請した他に共同事業主として申請する場合も各上限額を適用します。

Ⅲ-3 生産性要件とは

人材開発支援助成金を含む雇用関係助成金では、企業における生産性向上の取組みを支援するため、生産性を向上させた事業主に対して、助成額の引き上げを行っています。具体的には、申請する事業所が次の方法で計算した「**生産性要件**」を満たしている場合に助成額を割増します。

人材開発支援助成金の場合、一部コースを除き、**生産性要件を満たす場合は別途申請し、割増し分の差額を追加で受給**することができます。

□ 「生産性要件」の比較方法

人材開発支援助成金の特定訓練コースと一般訓練コースでは、以下のとおり比較します。

・ 特定訓練コース ・ 一般訓練コース	訓練開始日が属する会計年度の前年度の生産性とその3年度後の会計年度の生産性を比べて6%以上伸びていること
------------------------	--

□ 「生産性要件」の計算式

$$\text{生産性} = \frac{\text{付加価値}^{\ast 1}}{\text{雇用保険被保険者数}^{\ast 2}}$$

- ・ 生産性の算定要素である「人件費」について、「従業員給与」のみを算定することとし、**役員報酬等は含めない**こととしています。
- ・ 「生産性要件」の算定の対象となった期間中に、事業主都合による離職者を発生させていないことが必要です（※3）。

□ 「生産性要件」の具体的な計算式

「生産性要件算定シート」を厚生労働省のホームページに掲載しています。これをダウンロードし、該当する勘定科目の額を損益計算書や総勘定元帳の各項目から転記することにより生産性を算定できます。

生産性要件の詳細及び
様式のダウンロードはこちら

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137393.html>

労働生産性を向上させた事業所は労働関係助成金が割増されます

検索

注意 「生産性要件」を満たした場合の支給申請期限

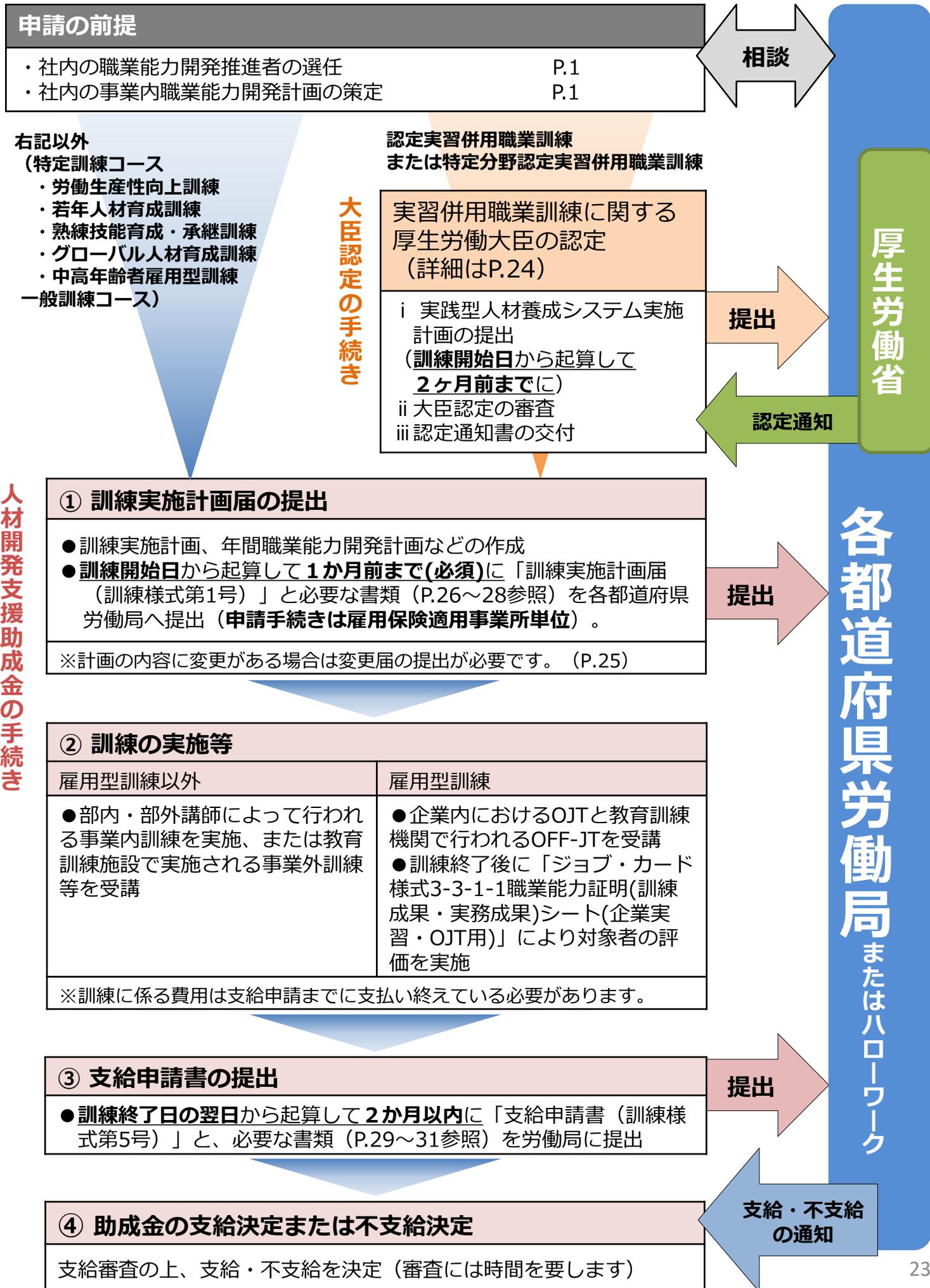
・ 特定訓練コース ・ 一般訓練コース	訓練開始日が属する会計年度の前年度から3年度後の会計年度の末日の翌日から起算して5ヶ月以内に、割増し助成分のみを別途申請。 例：訓練開始：2020年6月20日 会計年度：5月1日～4月30日 である事業主の場合、 申請時期： 2023年5月1日から起算して 5ヶ月以内
------------------------	--

- 生産性要件に係る支給申請に当たっては、「生産性要件算定シート」および各勘定科目の額の証拠書類（「損益計算書」、「総勘定元帳」など、個人事業主の方は確定申告書Bの「青色申告決算書」や「収支内訳書」など）の提出が必要となります。（提出書類はP.32参照）
- 割増し分の追加支給も申請主義となります。**個別に申請時期の通知等はありませんので、申請をお考えの事業主の皆さまにおかれては、申請期限をお忘れなきようお願いいたします。**

※1 付加価値とは、企業の場合、営業利益+人件費+減価償却費+動産・不動産賃借料+租税公課、の式で算定されますが、企業会計基準を用いることができない事業所については、管轄の都道府県労働局にお問い合わせください。

※2 P.5で定義している被保険者でなく雇用保険法の第4条で規定されている雇用保険被保険者であること。

※3 開始日が属する会計年度の前年度の初日からその3年度後の会計年度の末日までの期間について、雇用する雇用保険法第4条に規定する雇用保険被保険者（「雇用保険法第38条第1項に規定する「短期雇用特例被保険者」及び同法第43条第1項に規定する「日雇労働被保険者」を除く。）を事業主都合で解雇（退職勧奨を含む。）していないこと。



※ 実習併用職業訓練（実践型人材養成システム）の大臣認定

実習併用職業訓練とは、雇用した従業員を対象とした、企業内での実習（OJT）と、教育訓練機関などでの座学等（OFF-JT）を組み合わせた実践的訓練で、訓練によって修得された技能および知識についての評価を行うものをいいます（職業能力開発促進法第10条の2第2項など）。

申請により、この実習併用職業訓練に該当するとして厚生労働大臣が認定を行う制度があり、人材開発支援助成金では、この認定を受けた実習併用職業訓練を助成の対象としています。

① 大臣認定に必要な書類の作成・提出

※ 企業連携型は、**出向元事業主**が出向先事業主と共同して策定します。

※ 事業主団体等連携型は、**事業主**が事業主団体等と共同して策定します。

次の書類を作成し、**訓練開始日の2か月前まで**に、都道府県労働局またはハローワークに提出

- ・実施計画認定申請書（様式第7号第1面～第3面）
- ・実践型人材養成システム実施計画
- ・教育訓練カリキュラム
- ・ジョブ・カード様式3-3-1-1職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート
- ・提出書類の確認シート
- ・その他（上記書類の他に、労働局長が書類の提出を求める場合があります。）

上記の書類や記載例などは、厚生労働省のホームページからダウンロードできます。

なお、大臣認定の申請についてご不明な点は、都道府県労働局またはハローワークにお問い合わせください。

厚生労働省 雇用型訓練

検索

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000122460.html>

② 大臣認定の審査

上記書類を審査の上、認定・不認定を決定（審査には時間を要します）

③ 認定通知書の交付

厚生労働省から「実践型人材養成システム実施計画認定通知書」を交付（労働局から発送）

認定実習併用職業訓練または特定分野認定実習併用職業訓練で助成金を申請予定の方は・・・
（P.23の①へ） 「訓練実施計画届（訓練様式第1号）」の提出

訓練開始日から起算して1か月前までに提出する「訓練実施計画届(訓練様式第1号)」など人材開発支援助成金の訓練計画届出時に、「実践型人材養成システム実施計画認定通知書」を添付

※「訓練実施計画届」の提出時に、「実施計画認定通知書」の添付が困難な場合、「実施計画認定通知書」は、訓練開始前までに提出してください。

※ **大臣認定された訓練が、人材開発支援助成金の支給要件を満たさず、助成対象とならない場合もある**のでご注意ください。

※ 「ジョブ・カード」とは

ジョブ・カードは、従業員一人ひとりが自分自身のキャリアを見つめなおし、成長することを手助けするツールです。①「キャリア・プランシート」②「職務経歴シート」③「職業能力証明シート」の3つの様式で構成されており、人材開発支援助成金において提出するのは③「**職業能力証明シート**」のうち**様式3-3-1-1職業能力証明（訓練成果・実務成果）シート（企業実習・OJT用）**です。

他のジョブ・カードの活用例やリーフレット等は、厚生労働省のホームページをご覧ください。

ジョブ・カード制度総合サイト

検索

<https://jobcard.mhlw.go.jp/>



① 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3-1号）

訓練開始日から起算して1か月前まで（厳守）にP.26の必要書類を提出

例：訓練開始日が7月1日である場合、6月1日が提出期限

訓練開始日が7月30日である場合、6月30日

訓練開始日が7月31日である場合、6月30日（6月31日がないためその前日）

訓練開始日が9月30日である場合、8月30日（前月の同日が期限、31日ではない）

訓練開始日が3月29日、3月30日、3月31日である場合、いずれも2月28日（閏年は2月29日）

※新たに雇い入れた被保険者のみを対象とした訓練等雇い入れ日から訓練開始日までが1ヶ月以内である場合、訓練開始日から起算して原則1ヶ月前です。

※訓練実施計画届提出時において提出が困難な添付書類がある場合は、その旨申し出た上で訓練開始日の前日までに提出してください。

※スクーリングを伴う通信制の訓練の場合でも、訓練実施計画届（訓練様式第1号）の期限は通信制の訓練を含む訓練開始日から起算されます。

② 訓練実施計画変更届（訓練様式第2号）

【既に提出した訓練実施計画届について、新たな訓練を追加する場合】

・ **訓練開始日から起算して1ヶ月前まで**に※

・ 変更届（訓練様式第2号）に新たな年間職業能力開発計画（訓練様式第3-1号）と新たな訓練に関する書類を添付して提出

※新たに雇い入れた被保険者のみを対象とした訓練等雇い入れ日から訓練開始日までが1ヶ月以内である訓練等の追加の場合は、原則1ヶ月前まで

【下記の「事前に届出が必要な変更事由」により変更が生じる場合】

・ **当初計画（変更前の計画）していた訓練実施予定日もしくは変更後の訓練実施日のいずれか早い方の日の前日までに**

・ 変更届（訓練様式第2号）に新たな年間職業能力開発計画（訓練様式第3-1号）と変更に関する書類を添付して提出

例：4月5日に計画していた訓練を4月10日に変更する場合⇒4月4日までが期限

4月5日に計画していた訓練を4月3日に変更する場合⇒4月2日までが期限

【対象労働者の病気・けが、天災等のやむを得ない理由※により変更が生じた場合】

・ **変更後の訓練実施日後7日以内**までに ※対象労働者や申請事業主の責めに帰すものは該当しません。

・ やむを得ない理由を記した書面と変更届（訓練様式第2号）に新たな年間職業能力開発計画（訓練様式第3-1号）と変更に関する書類を添付して提出

注意：事前に届出が必要な変更事由

- ・ 既に届け出ている年間職業能力開発計画（訓練様式第3-1号）の実訓練時間数、受講(予定)者数（受講者名を含む）※受講(予定)者数を減らす場合は不要
- ・ OFF-JTに係る訓練カリキュラム（訓練内容含む）、実施日時、実施場所、訓練講師（事前に講師要件を届け出た訓練等のみ）
- ・ OJTに係る訓練参考様式第1号(代替書類を提出している場合はその書類)の記載項目の内容

※ 上記以外の変更は支給申請時まで提出が必要ですが、自身で判断せず労働局にご相談ください。

※ **変更届を提出せずに新たな訓練を実施したり、変更後の訓練を実施した場合、当該部分については支給対象外となりますので、必ず提出してください。**

③ 支給申請（訓練様式第5号）

訓練終了日の翌日から起算して2か月以内（厳守）にP.29の必要書類を提出

※特定分野認定実習併用職業訓練及び認定実習併用職業訓練において、厚生労働大臣の認定を受けた総訓練時間数を超過してOJTを実施する場合であっても、年間職業能力開発計画に記載した訓練実施期間の最終日をもって訓練終了の日とします。

④ 生産性要件を満たした場合の追加支給申請（訓練様式第5号）（P.22参照）

訓練開始日が属する会計年度の前年度から3年度後の会計年度の末日の翌日から起算して5ヶ月以内に、P.32の必要書類を提出（割増し助成分のみ別途申請）

例：令和2年度開始の訓練の場合、令和4会計年度末日の翌日から起算して5ヶ月以内

IV-3 訓練計画届出時に必要な提出書類

下記①の書類と、訓練コース等に応じて②～⑤までの必要な書類を揃えて、提出してください。

- ・申請期間：訓練開始日から起算して1か月前まで必須
- ・申請先：事業所または事業主団体等の事務所の所在地を管轄する労働局

※都道府県によってはハローワークでも受け付ける場合もあります。

申請様式
ダウンロード

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000159233_00003.html

各助成メニューで求めている添付書類は、原本から転記および別途作成したものではなく、実際に事業場ごとに調製し記入しているもの、または原本を複写機を用いて複写したものを提出してください。**原本から加工・転記したものや別途作成された書類と確認された場合はその書類は無効**となります。

① 各訓練コースに共通して必要となる書類

a. 事業主が訓練を実施する場合	
様式	<input type="checkbox"/> 人材開発支援助成金 訓練実施計画届 (訓練様式第1号) 注：申請者が代理人の場合は委任状が必要となります。
	<input type="checkbox"/> 年間職業能力開発計画 (訓練様式第3-1号)
	<input type="checkbox"/> 訓練別の対象者一覧 (訓練様式第4号)
	<input type="checkbox"/> 人材開発支援助成金 事前確認書 (訓練様式第12号)
添付書類	<input type="checkbox"/> 企業の資本の額、出資の総額、企業全体の常時雇用する労働者数が分かる書類 (登記簿謄本(写)、会社案内・パンフレットなど)
	<input type="checkbox"/> 訓練対象者が被保険者であること及び職務内容が確認できる書類 (雇用契約書(写)など) 注：ただし、訓練計画届提出時に雇用契約前の方等については、雇用契約書案 (写) を提出してください。
	<input type="checkbox"/> OFF-JTの実施内容等を確認するための書類 (実施主体の概要、目的、訓練日ごとのカリキュラム、実施日時、場所が分かる書類 (事前に対象者に配布したもの等) や訓練カリキュラムなど)
	<input type="checkbox"/> 認定職業訓練以外で部内講師により行われる訓練等の場合、要件を満たしていることが分かる書類 <input type="checkbox"/> 職業訓練指導員免許証 (写)、当該職業訓練の内容に直接関係する職種に係る1級の技能検定合格証書 (写) など <input type="checkbox"/> OFF-JT講師要件確認書 (訓練様式第11号) ※任意様式は不可
事業内訓練	<input type="checkbox"/> (事業主が自ら運営する認定職業訓練の場合) 認定職業訓練であることが分かる書類
訓練事業外	<input type="checkbox"/> 訓練にかかる教育訓練機関との契約書・申込書など <input type="checkbox"/> 受講料を確認できる書類 (教育訓練機関が発行するパンフレットなど)
b. 事業主団体等が訓練を実施する場合	
様式	<input type="checkbox"/> 人材開発支援助成金 訓練実施計画届 (訓練様式第1号) 注：申請者が代理人の場合は委任状が必要となります。
	<input type="checkbox"/> 人材開発支援助成金 (団体型訓練) 訓練実施計画書 (訓練様式第3-2号)
	<input type="checkbox"/> 人材開発支援助成金 事前確認書 (訓練様式第12号)
添付書類	<input type="checkbox"/> 事業主団体または共同事業主であることが分かる書類 ・事業主団体である場合 → 事業主団体の目的、組織、事業内容が分かる書類 (登記事項証明書、定款または規約、会員名簿など) ・共同事業主である場合 → 事業主間の協定書など (代表事業主名、共同事業主名、訓練等に要するすべての経費の負担に関する事項が分かる書類(写)で、すべての事業主の代表者が記名押印したもの)
	<input type="checkbox"/> OFF-JTの実施内容等を確認するための書類 (実施主体の概要、目的、内容、実施期間、場所等の分かる書類 (事前に対象者に配布したもの等) や訓練カリキュラムなど)

※これらの書類のほかに、労働局長が書類の提出を求める場合があります。

② 特定訓練コースの各訓練に必要な書類

a.労働生産性向上訓練を実施する場合	
添付書類	<input type="checkbox"/> 以下のいずれかの訓練等であることが分かる書類 <ul style="list-style-type: none"> ・職業能力開発促進センターや職業能力開発大学校等で実施する高度職業訓練であることが確認できる書類（訓練カリキュラム（写）、受講案内（写）など） ・中小企業等経営強化法において認定された事業分野別経営力向上推進機関が行う訓練であることが分かる書類（訓練カリキュラム（写）、受講案内（写）など） ・中小企業大学校が実施する訓練等、専門実践教育訓練または特定一般教育訓練であることが確認できる書類（訓練カリキュラム（写）、受講案内（写）など） ・生産性向上支援センターが実施する訓練の内容が確認できる書類（訓練カリキュラム（写）、受講案内（写）など） ・当該分野において労働生産性向上に不可欠な訓練（「喀痰吸引等研修」または「特定行為研修」）であることが確認できる書類（訓練カリキュラム（写）、受講案内（写）など）
b.若年人材育成訓練を実施する場合	
添付書類	<input type="checkbox"/> 雇用契約締結後5年を経過していないこと・35歳未満であることが分かる書類（雇入れ時の雇用契約書（写）、労働条件通知書（写）、労働者名簿（写）など）
c.熟練技能育成・承継訓練を実施する場合	
添付書類	指導力強化のための訓練 <ul style="list-style-type: none"> ・以下の熟練技能者が熟練技能を保有することを証明する書類 <ul style="list-style-type: none"> ・特級技能検定、1級技能検定又は単一当級技能検定合格者 ・職業訓練指導員 ・事業主団体から熟練技能を保有している旨の推薦を受けた者で建設または製造に係る職種の主要な技能の内容を包含する実務の経験が15年以上の者であって在職中の者についてはOFF-JT講師要件確認書（訓練様式第11号）※任意様式は不可（※主たる事業が日本産業分類の産業分類における建設業、製造業である事業主に限る） ・国または地方自治体によるマイスター等（マイスターの認定証（写）など） ・技能大会で優秀な成績を修めた者（技能大会の表彰状（写）など）
	業認定訓練 <ul style="list-style-type: none"> ・認定職業訓練であることがわかる書類
d.グローバル人材育成訓練を実施する場合	
添付書類	<input type="checkbox"/> 海外関連の業務を行っていることまたは今後行うことを計画していることを証明する書類 <ul style="list-style-type: none"> ・海外に拠点等を設けていることが分かる書類 ・海外企業との取引が分かる書類 ・海外関連の業務を行っていることについて公的機関が証明した書類等（実施を計画している場合は事業計画書など）
e.特定分野認定実習併用職業訓練および認定実習併用職業訓練を実施する場合	
添付書類	<input type="checkbox"/> 厚生労働省から交付された認定実習併用職業訓練の実施計画認定通知書（写）
	<input type="checkbox"/> OJT訓練のカリキュラム（訓練参考様式第1号もしくは同様の項目を記載した任意様式）
f.特定分野認定実習併用職業訓練（事業主団体等連携型訓練）の場合	
<input type="checkbox"/> 上記eで掲げている各書類	
添付書類	事業主団体 <ul style="list-style-type: none"> ・事業主団体の目的、組織、事業内容が分かる書類（登記事項証明書、定款または規約、会員名簿など）
	事業主共同 <ul style="list-style-type: none"> ・事業主間の協定書など（代表事業主名、共同事業主名、訓練等に要するすべての経費の負担に関する事項が分かる書類（写）で、すべての事業主の代表者が記名押印したものであること）

※これらの書類のほか、労働局長が書類の提出を求める場合があります。

※雇用型訓練においてジョブ・カードを活用する場合には、様式の編集は認められませんのでご注意ください。

g. 中高年齢者雇用型訓練を実施する場合

添付書類	<input type="checkbox"/> OJT訓練のカリキュラム（訓練参考様式第1号もしくは同様の項目を記載した任意様式）
	<input type="checkbox"/> 訓練受講者毎のジョブ・カード様式1「キャリア・プランシート」（写）
	<input type="checkbox"/> 訓練受講者毎のジョブ・カード様式2「職務経歴シート」（写）
	<input type="checkbox"/> 訓練受講者毎のジョブ・カード様式3-3-1-1「職業能力証明シート」（写）

③ 一般訓練コースに必要な書類

一般訓練コースを実施する場合(事業主団体等が訓練を実施する場合を除く)	
書添付	<input type="checkbox"/> キャリア形成の節目にて定期的実施されるキャリアコンサルティングについて、対象時期を明記し規定した労働協約（写）、就業規則（写）又は事業内職業能力開発計画（写）

④ 助成率の引き上げに該当する場合（P.20参照）

助成率の引き上げ要件にかかる書類	
若者雇用促進法に基づく認定事業主の場合	
<input type="checkbox"/> 基準適合事業主認定通知書（写）または基準適合事業主状況確認通知書（写）	
セルフ・キャリアドック制度（定義はP.5参照）導入企業の場合	
<input type="checkbox"/> 下記の要件を満たすセルフ・キャリアドック制度を規定した就業規則（写）又は労働協約(写) および制度概要が分かる資料（下記の要件を満たしていることが確認できるもの） <ul style="list-style-type: none"> ・雇用する全ての労働者を対象に、当該者のキャリア形成の節目において定期的実施する制度（具体的な節目（実施時期）が明示されているもの）であること ・国家資格を有するキャリアコンサルタントによる、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングであり、キャリアコンサルティングに基づき労働者がジョブ・カードを作成するものであること ・事業主が労働者に受けさせるものであって、キャリアコンサルティングの経費の全部を事業主が負担するものであること ・キャリアコンサルタントが労働者と原則個別（一対一）に実施するものであること 	

⑤ 対象労働者が育児休業中等の者である場合（各コース共通）（P.15参照）

育児休業中等の者に対して訓練を実施する場合	
育児休業中	<input type="checkbox"/> 3か月以上の育児休業を取得していることが分かる書類（育児休業申出書など）
復職後	<input type="checkbox"/> 3か月以上の育児休業を取得したことが分かる書類（育児休業申出書など）
	<input type="checkbox"/> 職場復帰した日が分かる書類（出勤簿、タイムカードなど）
妊娠等による離職後再就職	<input type="checkbox"/> 妊娠・出産・育児により離職したことが分かる書類（前職が分かる書類など）
	<input type="checkbox"/> 子が小学校就学の始期に達するまでに再就職したことが分かる書類（母子健康手帳の子の出生を証明する該当部分など）
	<input type="checkbox"/> 再就職日が分かる書類（労働条件通知書など）

※これらの書類のほかに、労働局長が書類の提出を求める場合があります。

※雇用型訓練においてジョブ・カードを活用する場合には、様式の編集は認められませんのでご注意ください。

IV-4 訓練計画の追加・変更の届出時に必要な提出書類

※ 各訓練コース共通 ※届出が必要な事項や期限については、P.25参照

様式	<input type="checkbox"/> 人材開発支援助成金 訓練実施計画変更届（訓練様式第2号）
	<input type="checkbox"/> 年間職業能力開発計画（訓練様式第3-1号）※変更後の内容を反映したもの ※事業主団体等は「(団体型訓練)訓練実施計画書」（訓練様式第3-2号）
書添付	<input type="checkbox"/> 新たな訓練を追加する場合：新たな訓練に係るコースに応じた必要書類 <input type="checkbox"/> 提出済の計画を変更する場合：変更内容がわかる関連書類

IV-5 支給申請時に必要な申請書類

下記①の書類と、②のうち訓練コース等に応じて必要な書類を揃えて、申請してください。

- ・申請期間：訓練終了日※の翌日から起算して**2か月以内必須**
※ 年間計画番号ごとの訓練終了日
- ・申請先：事業所の所在地を管轄する労働局※
※ 都道府県によってはハローワークでも受け付ける場合があります。

申請様式
ダウンロード

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000159233_00003.html

(注) 計画届提出時点の様式を使用してください。

各助成メニューで求めている添付書類は、原本から転記および別途作成したものではなく、実際に事業場ごとに調製し記入しているもの、または原本を複写機を用いて複写したものを提出してください。**原本から加工・転記したものや別途作成された書類と確認された場合はその書類は無効**となります。

① 各訓練コースに共通して必要となる書類

a. 事業主が訓練を実施した場合

様式	<input type="checkbox"/> 支給要件確認申立書（共通要領様式第1号）
	<input type="checkbox"/> 支払方法・受取人住所届 ※既に登録している場合、提出の必要はありません。
	<input type="checkbox"/> 人材開発支援助成金 支給申請書（訓練様式第5号）
	<input type="checkbox"/> 貸金助成・OJT実施助成の内訳（訓練様式第6-1号） （ただし企業連携型訓練及び事業主団体等連携型訓練を実施した場合は訓練様式第6-2号）
	<input type="checkbox"/> 経費助成の内訳（訓練様式第7-1号） （ただし企業連携型訓練及び事業主団体等連携型訓練を実施した場合は訓練様式第7-2号第1面または第2面） ※ 専門実践教育訓練または特定一般教育訓練の場合、上記経費助成の内訳（訓練様式第7-1号）に加え専門実践教育訓練・特定一般教育訓練の受講に関する申立書（訓練様式第7-3号）
添付書類	<input type="checkbox"/> OFF-JT実施状況報告書（訓練様式第8-1号）（原本） （ただし企業連携型訓練および事業主団体等連携型訓練を実施した場合は訓練様式第8-2号） ※ 通信制による訓練については、スクーリングを実施した時間の実施状況について提出してください。 ※ グローバル人材育成訓練のうち、海外で実施する訓練等の場合には「海外訓練実施結果報告書（海外訓練様式第1号）」を提出してください。 ※ 育児休業中の者に対する訓練の場合は「育児休業期間中訓練実施結果報告書（育休訓練様式第1号）」を提出してください。 ※ 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については、教育訓練修了証明書の原本（雇用保険の教育訓練給付金の支給申請に必要な書類として、教育訓練機関が発行する修了証明書の原本）を提出してください。
	<input type="checkbox"/> 申請事業主が訓練にかかる経費を支給申請日まで全て負担している（専門実践教育訓練又は特定一般教育訓練では一部又は全部の額）ことを確認するための書類（領収書、振込通知書など（写））
	<input type="checkbox"/> 事業主が実施した訓練の実施期間中の貸金の支払いがされているか確認できる書類※1（貸金台帳または給与明細書など（写））
	<input type="checkbox"/> 事業主が実施した訓練実施期間中の所定労働日及び所定労働時間の確認書類※1（就業規則、賃金規定、休日カレンダー、シフト表など（写））
	<input type="checkbox"/> 訓練等実施期間中の対象労働者の出勤状況・出退勤時刻を確認するための書類※1 出勤簿、タイムカードなど（写）
	<input type="checkbox"/> 訓練実施計画届（訓練様式第1号）提出時に ・雇用契約書（案）を提出した場合、実際に本人と締結した雇用契約書（写） ・雇用契約書（写）から雇用契約内容に変更があった場合、変更後の雇用契約書（写）

※1 専門実践教育訓練、特定一般教育訓練または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・育児休業中の者に対する訓練・海外での訓練、専門実践教育訓練または特定一般教育訓練を労働者が自発的に受講する場合でP.13の★2または★3の場合を除く

※これらの書類のほかに、労働局長が書類の提出を求める場合があります。

添付書類	事業内訓練	<input type="checkbox"/> 部外講師に対する謝金・手当を支払ったこと等を確認するための書類（請求書、領収書、振込通知書など）
		<input type="checkbox"/> 部外講師に対する旅費を支払ったことを確認するための書類（請求書及び領収書、振込通知書、旅費規程、旅程計算表など）
		<input type="checkbox"/> 訓練を実施するための施設・設備の借上費を支払ったことを確認するための書類（請求書及び領収書、振込通知書など）
		<input type="checkbox"/> 訓練に使用した教科書代・教材費を支払ったことを確認するための書類（請求書および領収書（品名、単価、数量を明記したもの）、振込通知書（写）など
		<input type="checkbox"/> 部内講師の場合は、訓練日における出勤状況・出退勤時刻を確認するための書類（出勤簿、タイムカードなど（写））
		<input type="checkbox"/> 訓練等に使用した教材の目次等の写し
添付書類	事業外訓練	<input type="checkbox"/> 入学料・受講料・教科書代等（あらかじめ受講案内等で定められているものに限る。）を支払ったことを確認するための書類 <input type="checkbox"/> 領収書または振込通知書（写）など <input type="checkbox"/> 受講料の案内（写）（一般に配布されているもの）および請求書 ※ 専門実践教育訓練または特定一般教育訓練の場合であって、事業主および労働者が入学料および受講料を負担している場合は、労働者が支払ったことを確認するための書類（領収書など）を提出してください。
		<input type="checkbox"/> 訓練等に使用した教材の目次等の写し
		<input type="checkbox"/> 支給申請承諾書(訓練実施者)（訓練様式第13号） ※グローバル人材育成訓練のうち海外で実施する訓練等の場合を除く。

b.事業主団体等が訓練を実施した場合

様式	<input type="checkbox"/> 支給要件確認申立書（共通要領様式第1号）	
	<input type="checkbox"/> 支払方法・受取人住所届 ※既に登録している場合、提出の必要はありません。	
	<input type="checkbox"/> 人材開発支援助成金 支給申請書（訓練様式第5号）	
	<input type="checkbox"/> 人材開発支援助成金（団体型訓練）訓練実施結果報告書（訓練様式第8-3号）	
	<input type="checkbox"/> 人材開発支援助成金 訓練別の対象者一覧（訓練様式第4号）	
	<input type="checkbox"/> 経費助成の内訳（訓練様式第7-1号及び第7-2号〔第2面〕）	
添付書類	支出した費目についての書類	<input type="checkbox"/> 訓練対象者が、受講させた事業主の事業所において訓練実施期間中を通じて被保険者であることが確認できる書類（雇用契約書など（写））
		<input type="checkbox"/> 上記提出書類『経費助成の内訳』の内訳に記載した費目に係る証拠書類（領収書、振込通知書（写））など ※経費を支給申請日までに全て負担していることが確認できるもの。（領収書（写）等で支出内容が確認できない場合は請求書（写））
		<input type="checkbox"/> 部外講師謝金（講師略歴書など）
		<input type="checkbox"/> 部外講師旅費（旅費計算書、旅費規程（写））
		<input type="checkbox"/> 施設・設備の借上費（施設・設備の借上げに要した申込書など）
		<input type="checkbox"/> カリキュラム開発作成費（委託契約書等カリキュラムの開発作成に要したことが分かる書類）
	<input type="checkbox"/> 外部の教育訓練施設等に支払った受講料、教科書代等（外部の教育訓練施設等への訓練申込書など）	
<input type="checkbox"/> 事業主団体等が実施する訓練等を受講させた構成事業主が別途申請等を行う場合に、事業主団体等が構成事業主の手続きのために社会保険労務士等に支払った手数料（社会保険労務士等に委託した際の委託契約書など）		
<input type="checkbox"/> 事業主団体等に受講料収入がある場合には、当該受講料収入の金額が分かる書類		

② 特定訓練コースの各訓練に必要な書類

a.労働生産性向上訓練のうち専門実践教育訓練または特定一般教育訓練	
様式 添付 書類 または	<input type="checkbox"/> 専門実践教育訓練・特定一般教育訓練の受講に関する申立書（訓練様式7-3号） <input type="checkbox"/> 通信制として講座指定された訓練等を実施した場合は、次のいずれかの書類 ・ 専門実践教育訓練・特定一般教育訓練の受講証明書・受講修了証明書（訓練様式第7-4号） ・ 雇用保険の教育訓練給付金の支給申請に必要な書類として教育訓練施設等が発行する受講証明書又は修了証明書（写）
b.労働生産性向上訓練のうち職業能力開発促進センターや職業能力開発大学校等で実施する高度職業訓練	
書類 添付	<input type="checkbox"/> 高度職業訓練を受講したことが確認できる書類（修了証（写）など）
c.労働生産性向上訓練のうち「喀痰吸引等研修」または「特定行為研修」	
書類 添付	<input type="checkbox"/> 受講が確認できる書類（修了証明証（写）など）
d.特定分野認定実習併用職業訓練（企業単独型訓練）、認定実習併用職業訓練および中高年齢者雇用型訓練を実施する場合	
様式	<input type="checkbox"/> OJT実施状況報告書（訓練様式第9-1号）（原本）
書類 添付	<input type="checkbox"/> 助成対象者毎のジョブ・カード様式3-3-1-1 企業実習・OJT用（写）
	<input type="checkbox"/> OJT訓練担当者の訓練日における出勤状況・出退勤時刻を確認するための書類（出勤簿、タイムカードなど（写））
e.特定分野認定実習併用職業訓練（企業連携型訓練）を実施する場合	
様式	<input type="checkbox"/> OJT実施状況報告書（訓練様式第9-2号）（原本）
	<input type="checkbox"/> 出向先事業主・事業主団体等振込確認表（訓練様式第10号）
書類 添付	<input type="checkbox"/> 助成対象者毎のジョブ・カード様式3-3-1-1 企業実習・OJT用（写）
	<input type="checkbox"/> OJT訓練担当者の訓練日における出勤状況・出退勤時刻を確認するための書類（出勤簿、タイムカードなど（写））
	<input type="checkbox"/> 出向契約書（写）、 <input type="checkbox"/> 出向協定書（写）、 <input type="checkbox"/> 出向同意書（写）
f.特定分野認定実習併用職業訓練（事業主団体等連携型訓練）を実施する場合	
様式	<input type="checkbox"/> OJT実施状況報告書（訓練様式第9-2号）（原本）
	<input type="checkbox"/> 出向先事業主・事業主団体等振込確認表（訓練様式第10号）
書類 添付	<input type="checkbox"/> 助成対象者毎のジョブ・カード様式3-3-1-1 企業実習・OJT用（写）
	<input type="checkbox"/> OJT訓練担当者の訓練日における出勤状況・出退勤時刻を確認するための書類（出勤簿、タイムカードなど（写））
g.グローバル人材育成訓練のうち海外で訓練等を実施した場合	
添付 書類	<input type="checkbox"/> 入学料・受講料・教科書代等・住居費・宿泊費・交通費を支払ったことを確認するための書類 a 領収書又は振込通知書など（写） b 受講料の案内（写）（一般的に配布されているもの） c 住居費または宿泊費を支払ったことを確認するための書類（住居費の場合は賃貸借契約書など、宿泊費の場合は宿泊申込書など） ※外国語で記載されている場合は翻訳された書類
	<input type="checkbox"/> 海外の大学、大学院、教育訓練施設等が発行する訓練の修了証（写） ※外国語で記載されている場合は翻訳された書類
	<input type="checkbox"/> 対象労働者のパスポート（写）

※これらの書類のほかに、労働局長が書類の提出を求める場合があります。
 ※雇用型訓練においてジョブ・カードを活用する場合には、様式の編集は認められませんのでご注意ください。

生産性要件による引き上げを希望する場合	
様式	<input type="checkbox"/> 支給要件確認申立書 (共通要領様式第1号)
	<input type="checkbox"/> 生産性要件算定シート (共通要領様式第2号)
	<input type="checkbox"/> 人材開発支援助成金 支給申請書 (訓練様式第5号)
	<input type="checkbox"/> 賃金助成・OJT実施助成の内訳 (訓練様式第6-1号) ただし、企業連携型訓練および事業主団体等連携型訓練を実施した場合は特定分野認定実習併用職業訓練 (企業連携型訓練・事業主団体等連携型訓練) 賃金助成・OJT実施助成の内訳 (訓練様式第6-2号)
	<input type="checkbox"/> 経費助成の内訳 (訓練様式第7-1号) ただし、企業連携型訓練および事業主団体等連携型訓練を実施した場合は特定分野認定実習併用職業訓練 (企業連携型訓練) 経費助成の内訳 (訓練様式第7-2号 (第1面)) または特定分野認定実習併用職業訓練 (事業主団体等連携型訓練) 経費助成の内訳 (様式第7-2号 (第2面))
添付書類	<input type="checkbox"/> 割増助成の元となった訓練にかかる支給決定通知書 (訓練様式第14号) の写し
	<input type="checkbox"/> 生産性要件算定シートの根拠となる証拠書類 (損益計算書、総勘定元帳など)

雇用関係助成金に関する勧誘にご注意ください！！

人材開発支援助成金などの雇用関係助成金の申請や、助成対象の診断および受給額の無料査定をするといった記載の書面を一方的に送付 (FAXなど) することによって、助成金の活用を勧誘する業者の情報が寄せられています。**厚生労働省や労働局・ハローワークでは、このような勧誘に参与している事実はありません。**十分にご注意ください。

また、人材開発支援助成金にはさまざまな支給要件があり、訓練実施後に審査を行うので、この訓練を受講すれば必ず助成金が受給できるなどと、厚生労働省や労働局・ハローワークが保証することも一切ありませんので、ご注意ください。

雇用関係助成金の申請書類等の郵送受付について

訓練実施計画届 (訓練様式第1号) や支給申請書 (訓練様式第5号) などを提出する際は原則、申請事業主等が管轄労働局へ直接提出する必要がありますが、平成30年10月から、本助成金を含む雇用関係助成金では郵送での提出の受付を開始しています。遠隔地などの場合はご活用ください。

- ※ **ただし、初めて申請する場合や、申請に当たり不安な点やご不明な点がある場合などは、都道府県労働局の窓口において担当者をご案内します。その後の手続きを円滑に進めるためにも、できる限り管轄の都道府県労働局の窓口へお越しください。**
- ※ 郵送先は、申請予定の都道府県労働局へお問い合わせください。郵送事故防止のため、簡易書留など**必ず配達記録が残る方法で郵送してください。**
- 郵送の場合、**管轄の都道府県労働局への到達日が受理日**となります。
管轄の都道府県労働局への到達日が申請期限を超過した場合、いかなる場合も受理できません。各申請期限に留意し、日程に余裕をもって郵送手続きをお願いします。
- 郵送の場合、各コース共通の書類の他、助成対象となるコースに応じた必要書類について、**不足のないようご確認の上、ご提出をお願いいたします。**不足書類がある場合、その分審査・支給が遅くなります。
- このパンフレットの外、厚生労働省のホームページにも提出書類のチェックリストを掲載していますので、ご活用ください。

(参考) 前年度からの主な変更点

〔令和2年4月1日からの主な改正内容〕

- 特定訓練コースの雇用型訓練において、訓練実施日におけるOJT訓練担当者の出勤状況・出勤時刻がわかる書類を支給申請時に提出することとなります。
- これまで育児休業中の者を対象とした訓練における通信制訓練の範囲には制限がありませんでしたが、一般訓練コースの取扱いと揃えて、教育訓練給付指定講座の通信制に限定します。(専門実践教育訓練または特定一般教育訓練は特定訓練コース、一般教育訓練は一般訓練コース)
- 事業主団体等が申請する場合の様式(団体様式)を、事業主が申請する場合の様式(訓練様式)に統合します。それに伴い、一部様式に、事業主団体等が申請する場合のみ記入する欄を追加しています。

(参考) 主な様式例

◆ 年間職業能力開発計画〔訓練様式第3-1号〕

(1 枚中 1 枚目)

人材開発支援助成金(特定訓練コース・一般訓練コース) 年間職業能力開発計画

1	年間計画番号	001	2	助成の区分 (該当するものに○を付ける)	① 一般訓練コース	○	オ	特定分野認定実習併用職業訓練		
					② 特定訓練コース	○		a.	企業単独型訓練	
					ア	労働生産性向上訓練	○		b.	企業連携型訓練
					イ	若年人材育成訓練			c.	事業主団体等連携型訓練
					ウ	グローバル人材育成訓練		カ	認定実習併用職業訓練	
					エ	熟練技能育成・承継訓練		キ	中高年齢者雇用型訓練	
				3	育児休業期間中に自発的に訓練を実施する旨の申し立ての有無(育児休業者に対する訓練を実施する場合)		5		若者雇用促進法に基づく認定事業主	
				4	特定訓練コース助成率引き上げ対象のセルフ・キャリアドック制度導入の有無		6		受講者全員が新規採用者	
7	訓練コースの名称	○○入門コース			8	受講(予定)者数	2 人			
	教育訓練給付指定講座の場合	専門実践	特定一般	一般	指定番号					
9	訓練の実施期間	初日	2020年9月1日		10	総訓練時間数及び実訓練時間数	(総訓練時間数) 32 時間 00 分			
		最終日	2020年9月25日				(実訓練時間数) 32 時間 00 分			
11	総訓練時間数の内訳	(1) OFF-JTの時間数		(2) OJTの時間数						
		時間	分	時間	分					
	※【2 助成の区分】のうち、カ及びキの場合のみ記載	(3) (1)のうち出向元事業主		(4) (2)						
	※ (3) ~ (6) についてはカまたはキの場合のみ記載	(5) (1)のうち出向先事業主・事業主団体		(6) (2)						
12	訓練	訓練コースの内容と助成対象労働者の職務がどのように直接関連するか具体的に記入してください。			13	訓練として行われる				
14	助成									
	助成対象労働者の職務内容と訓練の関連性									
15	★訓練コースの内容が助成対象労働者の職務とどのように直接関連し、職務に専門的な知識及び技能を習得・向上させるものであるかを、できる限り具体的に記入してください。	OFF-JTで申請事業主自らが主催・企画する集合形式の訓練であれば事業内訓練に、OFF-JTで教育施設や事業主団体が主催する訓練であれば事業外訓練にチェックを入れてください。								
16	Off-JT訓練種別	<input type="checkbox"/> 事業内訓練		※【事業内訓練】にチェックを入れた場合は下記に事業内講師名を記載してください。						
		<input checked="" type="checkbox"/> 事業外訓練		講師氏名 ()						
				通学制 ・ 通信制(スクーリングあり) ・ 通信制(スクーリングなし)						
17	訓練カリキュラム	訓練日時・場所・内容・科目ごとの時間数・講師等がわかるものを別添資料として添付してください。 ※OJTは「訓練参考様式第1号 認定実習併用職業訓練に係るOJTカリキュラム」または同じ項目を網羅した別の資料								
18	教育訓練機関の名称及び訓練の実施場所	(1) 名称	株式会社 △△△△							
		(2) 実施場所(住所等)	○○総合庁舎 〒169-xxxx 東京都新宿区百人町0-0-0							

訓練コース毎に任意の通し番号をつけます。(他の訓練コースと重複しないよう注意してください)

訓練コースの内容と助成対象労働者の職務がどのように直接関連するか具体的に記入してください。

「総訓練時間数」は、昼食等の食事を伴う休憩時間を除いた訓練時間を記載してください。「実訓練時間数」は、「総訓練時間数」から、移動時間・助成対象とならないカリキュラム等の時間を除いた時間数を記載してください。

OFF-JTで申請事業主自らが主催・企画する集合形式の訓練であれば事業内訓練に、OFF-JTで教育施設や事業主団体が主催する訓練であれば事業外訓練にチェックを入れてください。

※ホームページから様式をダウンロードするときは、必ず裏面に印刷した上で使用してください。

◆ OFF-JT実施状況報告書〔訓練様式第8 - 1号〕

対象労働者ごとに作成します。

訓練様式第8-1号(22.4改正)

人材開発支援助成金(特定訓練コース・一般訓練コース) OFF-JT実施状況報告書

1 年間計画番号	001	2 受講者氏名	人間 太郎
3 訓練の実施機関(実施場所)	株式会社 △△△△ 〇〇総合庁舎 〒169-xxxx 東京都新宿区新宿区百人町〇-〇-〇		
4 訓練コースの名称	〇〇入門コース	5 OFF-JTの実訓練時間数の合計(『12実施内容等①』の合計)	32 時間 00 分
6 OFF-JT受講時間数の合計(『12実施内容等②』の合計)	32 時間 00 分	7 資金助成対象時間数(『12実施内容等②』の合計)※②のうち、受講時間数が所定労働時間内の時間数	28 時間 00 分
8 受講者の所定労働時間及び休憩時間	【所定労働時間】	9 受講率(6欄÷5欄×100)	100 %
	9 時 00 分 ~ 17 時 00 分 時 分 ~ 時 分 時 分 ~ 時 分 【休憩時間】 12 時 00 分 ~ 13 時 00 分 時 分 ~ 時 分 時 分 ~ 時 分	10 所定休日	土曜日・日曜日・祝日・年末年始

受講率が8割を超えた者が対象労働者となります。

11 実施日	12 実施内容等	実訓練時間数(①)	受講時間数(②)	資金助成対象時間数(③)
9月4日 金曜日	訓練実施時間帯 9時00分~18時00分 うち除外時間数 1時間00分 実施内容	8時間00分	8時間00分	7時間00分
月 日 曜日	訓練実施時間帯 時 分 ~ 時 分 時間数 時間 分 実施内容	時間 分	時間 分	時間 分
月 日 曜日	訓練実施時間帯 時 分 ~ 時 分 時間数 時間 分 実施内容	時間 分	時間 分	時間 分
月 日 曜日	訓練実施時間帯 時 分 ~ 時 分 時間数 時間 分 実施内容	時間 分	時間 分	時間 分
月 日 曜日	訓練実施時間帯 時 分 ~ 時 分 時間数 時間 分 実施内容	時間 分	時間 分	時間 分

訓練の実施日ごとに、日々の実施内容等を記入してください。また、訓練の実施内容は具体的に記入してください。

訓練実施者である教育訓練機関等が記入してください。

13 11欄及び12欄のとおり訓練を実施したことを証明します。
また、下記のとおり認定職業訓練及び認定訓練助成事業費補助金等の受給状況、人材開発助成金(団体型訓練)に係る訓練実施計画書の提出の有無について証明します。

(1) 訓練実施者の証明	2020年9月25日	事業外訓練の訓練実施機関は下記★1、★2についてもご回答ください。
訓練実施機関又は講師名	株式会社 △△△△	★1 都道府県知事が職業能力開発促進法第24条第1項の規定に基づいて認定した認定職業訓練に 該当する ・ 該当しない ・ 都道府県から認定職業訓練助成事業費補助金を 受けている ・ 受けていない ・ 都道府県から広域団体認定訓練助成金を 受けている ・ 受けていない
(2) 申請事業主の証明	2020年9月28日	★2 団体型訓練に係る訓練実施計画書(訓練様式第1号)を 提出している ・ 提出していない
代表者役職名	代表取締役	訓練受講者の証明(本人直筆の署名・押印)
氏名	労働 太郎	氏名
	代表者印	人間 太郎

申請事業主が記入してください。

訓練の受講者が直筆で署名し、押印してください。

記載のしかたについてご不明な点は、管轄の都道府県労働局へお問い合わせください。

申請様式
ダウンロード

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000159233_00001.html



都道府県労働局一覧

労働局	担当課	電話番号
北海道労働局	雇用助成金さっぽろセンター 6階	011(788)9070
青森労働局	職業対策課	017(721)2003
岩手労働局	職業対策課分室（助成金相談コーナー）	019(606)3285
宮城労働局	訓練室	022(205)9855
秋田労働局	訓練室	018(883)0006
山形労働局	訓練室	023(626)6106
福島労働局	職業対策課	024(529)5409
茨城労働局	職業対策課	029(224)6219
栃木労働局	助成金事務センター	028(614)2263
群馬労働局	職業対策課	027(210)5008
埼玉労働局	職業対策課	048(600)6217
千葉労働局	職業対策課分室	043(441)5678
東京労働局	ハローワーク助成金事務センター	03(5332)6925
神奈川労働局	神奈川助成金センター	045(277)8801
新潟労働局	職業対策課助成金センター	025(278)7181
富山労働局	訓練室	076(432)9172
石川労働局	職業対策課	076(265)4428
福井労働局	職業対策課	0776(26)8613
山梨労働局	訓練室	055(225)2861
長野労働局	訓練室	026(226)0862
岐阜労働局	助成金センター	058(263)5650
静岡労働局	職業対策課	054(271)9970
愛知労働局	あいち雇用助成室	052(688)5758
三重労働局	職業対策課	059(226)2111
滋賀労働局	職業対策課	077(526)8251
京都労働局	助成金センター	075(241)3269
大阪労働局	助成金センター	06(7669)8900
兵庫労働局	職業対策課（ハローワーク助成金デスク）	078(221)5440
奈良労働局	助成金センター	0742(35)6336
和歌山労働局	職業対策課	073(488)1161
鳥取労働局	訓練室	0857(88)2777
島根労働局	訓練室	0852(20)7028
岡山労働局	助成金事務室	086(238)5301
広島労働局	職業対策課	082(502)7832
山口労働局	職業対策課	083(995)0383
徳島労働局	助成金センター	088(622)8609
香川労働局	職業対策課	087(811)8923
愛媛労働局	職業対策課分室（助成金センター）	089(987)6370
高知労働局	訓練室	088(888)6600
福岡労働局	職業対策課福岡助成金センター	092(411)4701
佐賀労働局	職業対策課	0952(32)7173
長崎労働局	職業対策課	095(801)0042
熊本労働局	職業対策課	096(211)1704
大分労働局	大分助成金センター	097(535)2100
宮崎労働局	職業対策課（助成金申請受付コーナー）	0985(38)8824
鹿児島労働局	職業対策課雇用調整助成金申請受付コーナー	099(219)5101
沖縄労働局	沖縄助成金センター	098(868)1606

雇用関係給付金 受付窓口一覧
(厚生労働省ホームページ)



<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiawase.html>

このパンフレットの内容は令和2年4月1日現在のものです。