

人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）
事業主様向け Q&A（令和 3 年 4 月版）

目 次

1. 訓練計画の認定

① 対象労働者

- Q－1 就労が認められる在留資格を有する外国人への訓練
- Q－2 3 カ月間の有期契約労働者に対し、6 カ月間の有期実習型訓練の実施は可能か
- Q－3 カリキュラムに業務独占資格を有しないと実施できない職務または科目が含まれる
- Q－4 就労継続支援 A 型事業所における訓練
- Q－5 有期実習型訓練の対象労働者（短期間（1 年未満）での離転職を繰り返した者など）

② 訓練計画・支給対象訓練

- Q－6 OFF-JT に外部の教育訓練機関の既存のコースの一部を算入
- Q－7 OFF-JT、OJT の限度時間を超える訓練計画
- Q－8 一般職業訓練で同じ内容の訓練を異なる日程で複数回実施
- Q－9 一般職業訓練で同一労働者が同一のコースを異なる期間（年度）で受講
- Q－10 普通自動車第二種免許講座のカリキュラムに組み込まれている適性検査
- Q－11 通信と通学がセットになった訓練
- Q－12 有期実習型訓練で通信と通学がセットになった訓練の訓練期間の算定
- Q－13 喀痰吸引等研修の実地研修
- Q－14 別法人に委託して実施する OFF-JT 訓練カリキュラムの中に、別法人実際の店舗での接客等の実技がある
- Q－15 営業、訪問介護等、業務の大半が事業所外において行われる業務について OJT を実施
- Q－16 有期実習型訓練（派遣事業主活用型）で実施する OFF-JT を派遣先のみで実施
- Q－17 OFF-JT 訓練の講師要件で、国家資格保有期間が 10 年以上必要となる場合

③ 変更届

- Q－18 OFF-JT の実施主体（訓練機関、講師）について、計画変更届の提出がないまま別

の実施主体が行った場合

④ 正規雇用転換

Q-19 訓練修了日から正規雇用転換される日まで長期の期間が見込まれる場合

Q-20 有期実習型訓練で資格取得を正規雇用転換の要件とすることは可能か

2. 支給額

Q-21 OFF-JT の経費負担が全額労働者負担である場合の賃金助成

Q-22 OFF-JT を実施する会場の借上費用（OFF-JT を実施するためにマンションの一室の賃貸契約を交わし借りた場合）

Q-23 有期実習型訓練（派遣事業主活用型）の外部講師の経費

3. 支給申請

Q-24 所定労働時間外や休日に実施される訓練

Q-25 有期実習型訓練の OJT 訓練は計画時間数の 8 割以上実施したが、Off-JT 訓練は計画時間数の 8 割未満の実施だった場合

Q-26 有期実習型訓練の途中で対象者を正規雇用に変換

Q-27 OFF-JT 実施状況報告書・OJT 訓練実施状況報告書（訓練日誌）作成にあたっての注意点

Q-28 有期実習型訓練の支給申請書に添付したジョブ・カード様式 3-3-1-1 の評価基準が、訓練計画届提出時のものと異なる場合

Q-29 訓練期間が 2 か月間であった有期実習型訓練について、実際の訓練期間が 2 か月未満となった場合

Q-30 訓練期間中に訓練対象者が退職した場合の支給申請期間

Q-31 支給申請時の添付書類のうち「訓練期間中の出勤状況・出退勤時刻を確認するための書類（出勤簿など）」

4. 追給

Q-32 訓練受講者 5 人のうち 3 人が正社員に変換した場合、追給の計算方法

5. 併給調整、その他

Q－33 介護職員処遇改善加算と特別育成訓練コースの併給

Q－34 国又は地方公共団体の奨励金や補助金と特別育成訓練コースの併給

Q－35 実際に訓練を行っているかの確認

Q－36 コンサルタントにすべて任せて大丈夫か

Q－37 パンフレットなどに記載のない添付書類の提出を求める場合

1. 訓練計画の認定

① 対象労働者

Q－1 就労が認められる在留資格を有する外国人に訓練を実施した場合、支給対象となりますか。

A－1 訓練対象者が外国人であるか否かにかかわらず、非正規雇用労働者に対して正規雇用労働者等への転換等を目的として実施する訓練であることなど、特別育成訓練コースの支給要件を満たすものであれば、支給対象となります。ただし、助成金制度の支援目的などに照らして、以下のように一部対象外となる場合があります。

- ・外国人技能実習生は、技能実習制度において受け入れ企業での実習を想定しており、助成金制度の支援目的と重複してしまうため、OJT への実施助成を含むもの（有期実習型訓練、中小企業等担い手育成訓練）は対象外となります。

- ・EPA にかかる特定活動在留資格者は対象となりますが、EPA 受入れ人材としての看護師、介護福祉士の試験合格前の候補者は、受入施設が研修をするよう定められているため、助成対象外となります。

- ・外国人家事使用人、ワーキングホリデー等は雇用保険の適用対象外のため対象外となります。

- ・在留資格が「外交」及び「公用」の方については雇用保険被保険者とならないため対象外となります。

- ・「法律・会計業務」の活動及び「医療」の一部（医師、歯科医師、薬剤師）、「高度専門職」の活動（業務独占資格のうち中長期的キャリア形成訓練の対象とならない資格による活動）については、正社員として働く職業能力を有していると考えられるため、有期実習型訓練は対象外となります。

Q－2 3カ月間の有期雇用契約（契約更新の可能性あり）を締結している労働者に対し、6カ月間の有期実習型訓練（キャリア・アップ型）の実施を計画しており、訓練期間中に契約更新を予定しています。契約更新の可能性がある場合には、雇用契約期間を超えた訓練を計画することは可能でしょうか。

A－2 可能です。有期実習型訓練の実施期間よりも雇用契約期間が短い場合、訓練実施期間中の契約更新が確実であり、雇用の継続が見込まれることが必要ですので、その旨を記した申立書を提出してください。

Q－3 特別育成訓練コースの訓練カリキュラムに、業務独占資格を有しないと実施できない職務または教科が含まれる場合、訓練対象者は業務独占資格取得者である必要がありますか。

A－3 有期実習型訓練の訓練カリキュラムに、業務独占資格を有しないと実施できないOJTが含まれている場合は、対象者が有資格者である必要があります。なお、たとえば訓練カリキュラムが業務独占資格に抵触しない場合は、有資格者でなくても対象労働者になります。

一般職業訓練については、OFF-JTの訓練であることから、業務独占資格を有しない方も対象労働者になることができます。

Q－4 就労継続支援A型事業所において対象訓練を実施した場合、特別育成訓練コースの助成対象となりますか。

A－4 就労継続支援A型事業所は、雇用契約に基づく就労の機会を提供するとともに、一般就労に必要な知識・能力が高まった障害者を一般就労への移行に向けて支援する障害者福祉サービス事業所です。

このため、A型に雇用される労働者は①就労の機会の提供を受け、一般就労のための知識、能力の向上のために支援を受ける障害者（利用者）と、②就労の機会の提供を行い、一般就労のための知識、能力の向上のために支援を行う者（管理者、サービス管理責任者、職業指導員、生活支援員）の2種類に分類できます。

①については、そもそも一般就労への移行に向けた訓練を受けることが前提とされているため、対象外となります。

②については、訓練の趣旨・目的が労働者の正規転換・処遇改善であれば対象になります。ただし、A型はサービス提供時間において支援員がA型の指定基準上の人員配置を満たしている必要があることから、サービス提供時間内にOFF-JTを実施する場合は、訓練対象者を除く支援員がA型の指定基準上の人員配置を満たしている場合に限り認められることに注意が必要です。

Q－5 有期実習型訓練の対象者における「正規雇用であっても訓練実施分野において短期間（1年未満）での離転職を繰り返したことにより通算して3年以上となるものなど、過去の職業経験の実態などから有期実習型訓練への参加が必要と認められている者であること」の「短期間」とは必ず1年未満でなければならないのでしょうか。1年1ヶ月など、1年を1日でも超えている場合は対象とならないのでしょうか。

A－5 有期実習型訓練は、正社員経験が少ない非正規雇用の労働者を対象に、正規雇用労働者等への転換を目指す訓練に対する助成を目的としていることから、過去の職業経験の実態等を踏まえ、職業能力形成機会に恵まれなかったとは認められず、今般計画している訓練の必要性が見込まれない者と判断される場合には、対象労働者となりません。

本記載は、過去に正社員経験がある者に対する訓練を一律に排除しないことについて例示したものであるため、正社員期間が1年以上であることをもって直ちに対象外とはなりません。上記の趣旨を踏まえ、労働者の過去の職業経験の実態等をもとに訓練への参加が見込まれる者かどうかについて、各都道府県労働局で確認を受けることとなります。

② 訓練計画、支給対象となる訓練

Q－6 OFF-JT の時間中に、外部の教育訓練機関の既存のコースの一部を算入することは可能でしょうか。

A－6 既存コースの一部のカリキュラムについて、独立したコースとして費用設定や商品案内が企画されているものであれば、認められる可能性もありますが、そうでなければ一部分を切り出しての訓練は認められません。

Q－7 OFF-JT1,200 時間、OJT680 時間と定められている限度時間を超える訓練計画は提出可能でしょうか。提出可能である場合、「支給対象と認められた訓練時間数のそれぞれ 8 割未満の場合は支給しない」こととなる計算方法は、どのようなのでしょうか。

A－7 訓練計画の期間が助成金の支給上限時間（OFF-JT1,200 時間、OJT680 時間）を超える場合も、訓練計画届を提出することは可能です。その場合の「支給対象と認められた訓練時間数のそれぞれ 8 割未満の場合は支給しない」の計算方法は、『実際に訓練を実施した時間／計画時間』となります。

（例）OJT の計画時間 800 時間、実施時間 700 時間の場合、「700 時間（実施時間）／800 時間（計画時間）」

Q－8 一般職業訓練において、同じ内容の訓練を異なる日程で複数回実施することを予定している場合、計画届の提出方法はどのようにすればよいでしょうか。

A－8 訓練の管理、適切な助成金の支給審査のため、それぞれ個別に計画届を提出してください。

Q－9 一般職業訓練で、同一労働者が、同一のコースを異なる期間（年度）で受講した場合に、助成対象となりますか。

A－9 一般職業訓練については同一労働者の同一コース受講に関する規定はなく、受講期間（年度）が異なれば助成対象となりますが、同一の労働者が同一の内容の訓練を複数回受講する場合は、それらの必要性が認められる場合に限り助成対象となりますので、事前に都道府県労働局へご相談、ご確認ください。なお、年度が異なるかどうかは、計画届の訓練開始日で判断します。

Q－10 普通自動車第二種免許講座のカリキュラムに組み込まれている適性検査は支給対象訓練となりますか。

A－10 本講座のカリキュラムに組み込まれている適性検査については、講座のカリキュラムの一部として助成対象になります。

Q－11 通信と通学がセットになった訓練は支給対象となりますか。

A－11 支給対象訓練として認められます。その場合、訓練期間は通信教育が受講可能となった日（通学が先行する場合は通学が開始する日）からとし、総訓練時間は、通学部分（資格取得を目的とする訓練コースの場合は、検定受検時間も含む）としてください。支給対象経費は通信・通学部分に係る費用を合わせた額となります。

Q－12 通信と通学がセットになった訓練を有期実習型訓練の OFF-JT とした場合、訓練期間の算定はどうなるのでしょうか。

A－12 通信と通学を合わせた訓練期間と OJT の実施期間を合わせた期間を訓練期間とします。この訓練期間が2か月以上6か月以内でなければ有期実習型訓練として認められません。

また、OFF-JT の訓練時間は通学部分とし、有期実習型訓練の要件（OFF-JT と OJT の割合、6か月当たりの訓練時間数）を満たす必要があります。

Q－13 一般職業訓練及び有期実習型訓練の OFF-JT 訓練として、喀痰吸引等研修の実地研修を実施した場合、支給対象となりますか。

A－13 訓練実施事業所（施設）に入所している患者に対して喀痰吸引等を行う訓練については、通常の生産活動と区別できないものであるとして支給対象訓練となる OFF-JT 訓練にはあたりません。ただし、訓練実施事業主と異なる事業主の施設の患者に対して行う場合や、訓練実施事業所であっても人体模型や施設職員に対して行う場合など、訓練実施事業主における通常の生産活動と区別して実施する場合には、支給対象訓練となる OFF-JT 訓練にあたります。

Q－14 有期実習型訓練の OFF-JT を、別法人に委託して実施する場合、カリキュラムの中に、別法人の実際の店舗での接客等の実技が含まれているのですが、OFF-JT の支給対象訓練として認められるのでしょうか。

A－14 訓練実施事業主とは異なる事業主の事業所（施設）での実技など、訓練実施事業主における通常の生産活動と区別して実施する場合には、支給対象訓練となる OFF-JT 訓練にあたります。

Q－15 事業所における営業部門、介護事業所における訪問介護等、業務の大半が事業所外において行われる業務について、OJT を実施した場合は支給対象になりますか。

A－15 有期実習型訓練の OJT の実施にあたっては、OJT の定義が「適格な指導者の下、事業主が行う業務の遂行の過程内における実務を通じた実践的な技能及びこれに関する知識の習得に係る職業訓練」であることが必要です。そのため、指導者を帯同せず、受講者がひとりで営業や訪問介護を行うことが常である場合は、OJT として認められません。

Q－16 有期実習型訓練（派遣事業主活用型）で実施する OFF-JT について、派遣元では実施せず派遣先のみでの実施となる場合、支給対象となりますか。

A－16 派遣元事業主、派遣先事業主それぞれが実施しなければならない訓練時間の規定は設けられていないため、派遣先事業主のみの実施であっても認められます。

Q－17 事業内訓練の OFF-JT 講師は、実務経験と同時に国家資格保有期間も 10 年以上必要でしょうか。

A－17 事業内訓練の講師要件のうち、10 年以上の実務経験を有することを満たすことによって実施される訓練であって、その職務が、美容師、アイリスト、柔道整復師など国家資格を必要とするものである場合は、当該訓練を担当する講師は、国家資格の保有期間が 10 年以上である必要があります。なお、その起算日は専門学校修了日ではなく、免許交付日となります。

③ 変更届

Q－18 訓練計画時のカリキュラムにおいて OFF-JT 訓練科目の講師欄に記載された者とは異なる者が訓練を行った場合、その訓練時間は無効となるのでしょうか。

A－18 OFF-JT 訓練の実施主体・講師を変更する場合は、変更が生じる前に変更届の提出が必要となります。変更届の提出なく異なる講師が訓練を行った時間数は支給対象時間（実施時間）から除外されます。OFF-JT の実施時間数が計画時間数の 8 割未満となる場合は、OJT も含め支給対象外となります。

④ 正規雇用転換

Q-19 有期実習型訓練について、訓練修了日から正規雇用転換される日まで、長期の期間が見込まれる場合、支給対象となりますか。

A-19 有期実習型訓練は、職業能力形成機会に恵まれなかった者に対して訓練の実施を通じて正社員を目指すものであるため、訓練終了後、できる限り速やかに正社員へ転換する必要があります。訓練計画届に訓練修了後2か月以内に正社員転換等を行う時期を明記するようにしているため、2か月を超える場合、訓練計画届に不備があるとして修正をお願いすることとなります。

Q-20 正規雇用へ転換する要件として「介護福祉士の資格を有していること」と規定しており、介護福祉士の無資格者に対し、実務者研修の事業外訓練を組み入れた有期実習型訓練の実施を計画しています。正規雇用を希望する有期雇用労働者等に有期実習型訓練を受講させ、訓練修了後、早期に介護福祉士の資格試験を受験させ、当該資格を取得できた場合に正規雇用とする場合、助成対象となりますか。

A-20 有期実習型訓練は、訓練の実施を通じて当該企業で正社員として必要な能力を身につけるものであり、訓練修了後のジョブ・カード様式3-3-1-1の評価によって正社員転換への判断がなされますので、訓練修了後の資格試験の可否のみを正社員転換の判断基準とすることは認められません。

2. 支給額

Q-21 提出された訓練カリキュラムの座学(OFF-JT)の費用負担が全額労働者負担である場合は経費助成の対象にはなりませんが、当該座学の実施時間の賃金を事業主が支払う場合、賃金助成は受給可能でしょうか。

A-21 事業主が座学の実施時間の賃金を支払っているとしても、その座学の費用が労働者負担である場合には賃金助成も対象外となります。

Q－22 訓練を実施する事業主が OFF-JT を実施するためにマンションの一室の賃貸契約を交わし借りた場合に経費助成の対象となりますか。

A－22 施設・設備の借上料費は、訓練実施時間に係る会場使用料（研修に対しての施設・設備の借り上げ）を対象としているものであり、家賃制によるものは対象として認められません。

Q－23 派遣活用型を実施する場合、OFF-JT の経費の助成について、派遣元にて職業訓練を実施する場合、派遣先の外部講師の経費は助成対象となりますか。また、派遣先にて職業訓練を実施する場合、派遣元の外部講師の経費は助成対象となりますか。

A－23 派遣元事業主及び派遣先事業主それぞれから講師を派遣する場合、両事業主の組織外（外部）の者でない限り、講師に係る経費は助成対象となりません。

3. 支給申請

Q－24 所定労働時間外や休日に実施される訓練について、助成対象となりますか。

A－24 所定労働時間外に実施される訓練につきましては、36 協定が提出されており、法定どおり割増賃金が支払われたとしても、Off-JT 分の賃金助成、OJT 分の実施助成は助成の対象とはなりませんが、Off-JT の経費助成については助成対象となります。

また、休日に実施される訓練については、所定休日と振り替えて実施した Off-JT、OJT は助成の対象となります。

（例）所定労働時間：8 時～17 時（8 時間）

訓練時間：9 時～18 時（8 時間）

→所定労働時間のうち訓練を実施した 9 時～17 時（7 時間）が賃金助成、実施助成の対象となります。

※ 就業規則もしくは労働契約書に「研修のため始業、終業時間を変更する場合がある」等の記載があり（「業務の都合により」は不可）、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は助成対象となります。

Q-25 従業員に対して有期実習型訓練を実施し、OJT 訓練は計画時間数の 8 割以上実施しましたが、Off-JT 訓練は計画時間数の 8 割以上の実施ができませんでした。OJT 訓練分のみ支給を受けられるのでしょうか。

A-25 有期実習型訓練の場合は OJT と Off-JT それぞれの計画時間数の 8 割以上受講していない場合は、助成金は支給されません。

(※中小企業等担い手育成訓練も同様の取扱いです。)

Q-26 有期実習型訓練の途中で対象者を正規雇用に転換し、訓練は継続したまま計画通り終了した場合に、助成対象となりますか。

A-26 正規雇用に転換した日の前日までが支給対象訓練と認められます。ただし、正規雇用労働者に転換した前日までの訓練時間数が支給要件を満たさない場合は全体が不支給となります。

Q-27 提出書類に OFF-JT 実施状況報告書・OJT 訓練実施状況報告書（訓練日誌）がありますが、作成にあたって注意することはありますか。

A-27 訓練日誌は、訓練受講者が日々の訓練の振り返りなどに活用することによって、訓練期間中だけでなく、訓練終了後においても訓練の効果を高めるために大切なものです。

OJT 訓練実施状況報告書については、訓練担当者はその日の訓練の実施内容がわかるように具体的に記入してください。訓練受講者には、その日の受講内容と習得できた（できなかった）知識・技能等について毎日、手書きで、具体的に（読みやすい大きさと明瞭に）記入させてください。単に、「とてもためになった」「上手に出来なかった」など感想だけを記入したものは支給対象となりません。

訪問調査の際に、前日以前の分を記入していない場合、記入していない分については、支給対象訓練とは認められない場合がありますのでご注意ください。

また、OFF-JT 訓練実施報告書については、訓練担当者が訓練カリキュラムの教科ごとに具体的な実施内容、実施日時を記入してください。

Q-28 有期実習型訓練を実施後、支給申請書に添付したジョブ・カード様式 3-3-1-1 の評価基準が、訓練計画届提出時のものと異なる場合、支給対象となりますか。

A-28 特別育成訓練コースの支給対象事業主の要件として、「受給資格認定に係る職業訓練に基づき、訓練を実施した事業主であること」とあります。受給資格認定時に有期実習型訓練として適正と認められた時点の評価基準と異なる評価で評価シートを作成したのであれば上記事業主要件を満たさないものとして、不支給となります。

Q-29 訓練実施計画届では、訓練期間が2か月間であった有期実習型訓練について、訓練日を数日繰り上げて訓練を終了した結果、実際の訓練期間が2か月未満となった場合、助成対象となりますか。

A-29 訓練計画認定時点で訓練期間が2か月以上であれば、実際の訓練期間が2か月未満となった場合においても助成対象となります。ただし、訓練期間が繰り上げとなった理由について、都道府県労働局から確認を行う場合があります。

Q-30 訓練対象者が1人だけの特別育成訓練コースについて、訓練期間中に訓練対象者が退職した場合、支給申請期間はどのようになりますか。

(例) 8月1日～10月31日までの3か月の訓練を実施していたが、10月15日で退職した場合

A-30 退職により訓練を終了した日の翌日から2か月以内が支給申請期間(10/16～12/15)となります。

なお、訓練対象者が複数いる場合は最も遅い終了日を基準とします。

(支給申請期間)

訓練計画実施期間	8/1～10/31	11/1～12/31
実際の終了日	10/15	10/16～12/15

※ 訓練対象者が2名(A,B)おり、Aが10/1、Bが10/15に退職した場合、Bの終了日を基準とし、支給申請期間は10/16～12/15となります。

Q－31 支給申請時の添付書類のうち「訓練期間中の出勤状況・出退勤時刻を確認するための書類（出勤簿など）」は、押印のみの出勤簿の提出でも問題ないでしょうか。

A－31 「訓練期間中の出勤状況・出退勤時刻を確認するための書類」において、訓練を実施した時間の確認を行っていますので、出退勤時刻が確認できる書類を別途提出してください。

4. 追給

Q－32 訓練受講者5人のうち3人が正社員に転換した場合、追給の計算方法はどうなるのでしょうか。（訓練経費は5人で60万円（訓練時間80時間））

A－32 訓練に要した経費は一人当たり12万円となり、特別育成訓練コースの最初の支給申請では上限額の10万円が支払われています。追給の要件を満たしたのは3人ですので、 $(12 - 10) \times 3 = 6$ 万円が追給額となります。

なお、訓練経費が5人で90万だった場合には、一人当たりの経費が18万円となることから、追給の上限額（15万円）と実際にかかった経費（18万円）を比較し、小さい方の額と支給済みの経費額の差額を対象人数分支給します（ $(15 - 10) \times 3 = 15$ 万円）。

5. 併給調整、その他

Q－33 介護職員処遇改善加算と特別育成訓練コースの併給は可能でしょうか。

A－33 介護職員処遇改善加算は介護職員の処遇改善の取組として基本給や手当等で算出した加算額を支給することにより「介護職員処遇改善交付金」による賃金改善の水準を維持する目的で支払われるものであり、特別育成訓練コースとの併給は問題ありません。

Q－34 国又は地方公共団体の奨励金や補助金を受けている場合、特別育成訓練コースは受給できますか。

A－34 補助金要綱や契約書等から、訓練受講者の賃金が国又は地方公共団体の奨励金や補助金から支払われていたことが明確である場合、特別育成訓練コースの賃金助成は支給対象外となります。

Q－35 特別育成訓練コースで、実際に訓練を行っているかの確認が入る場合がありますか。

A－35 全ての申請に対してではありませんが、適正かつ使いやすい助成金制度の運用のため、実際の訓練の様子を見せていただき、助成金の支給申請についてのお困りのことがないかをお伺いするため、職員が訪問させていただく場合がございます

Q－36 訓練機関やコンサルタントから、「申請手続きはすべてこちらでやります」と言われていますが、任せて大丈夫でしょうか。

A－36 申請にあたっては、助成金を受け取る事業主が、支給要件等を必ず把握した上で申請してください。書類を偽造したり、事実を偽って助成金の申請を行うことは不正受給にあたり、不正に受給した額を返還いただくとともに、一定期間他の助成金も申請できなくなる上、悪質な場合は社名公表や刑事告訴の対象となる可能性があります。手続きを委任した第三者が不正を行った場合でも、助成金を受け取った事業主が不正受給と認められますので、十分にご注意ください。なお、不正に関与した代理人や訓練機関なども、返還の債務を負うことや社名公表などのペナルティの対象となる可能性があります。

Q－37 パンフレットなどに記載のない添付書類を求められるのはなぜですか。

A－37 添付資料は、助成金の支給要件を満たしているかを審査するために提出していただくものですが、パンフレットなどに記載のある添付書類は一般的な要件を確認する1つの例であって、個別の申請ごとに必要と判断した場合は、パンフレット等に記載のない書類を労働局が求めることもあります。「支給決定のための審査に必要な書類等の提出を労働局から求められた場合に応じること。」も、支給対象事業主の要件となっています。

例えば、賃金助成の対象となる訓練は、所定労働時間内に限られるため、訓練受講者がシフト勤務をしている方の場合、シフト表などを提出していただくこともあり得ます。

その他様々なケースも考えられますので、労働局から資料の提出を求められた場合は、労働局と相談の上、要件が確認できる書類の提出にご協力ください。