

新型コロナウイルス感染症の影響に係る 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・特別育成訓練コース）

1 新型コロナウイルス感染症の影響に係る特例措置

新型コロナウイルス感染症の影響が収束した場合、以下の特例措置は終了しま
す（現時点では時期未定）。特例措置の終了時期が決定した際は当該Q&Aの中
でお伝えします。

→ 特例措置の終了期限について、それぞれのQ&Aの中に追記しました。ご確認
ください。いずれの場合も、判断に迷う場合は、管轄の都道府県労働局（またはハ
ローワーク）に事前にご相談ください。

Q1 新型コロナウイルス感染症の感染予防のため、訓練機関が閉鎖し訓練が中
止となってしまいました。訓練経費（受講料）は支払い済みで、契約により
返還されませんが、助成金の支給はどうなるのでしょうか。

A1 新型コロナウイルスの影響による訓練中止は、「天災等によりやむを得ず訓
練を行えない事態となった」と判断されます。すでに受講している訓練時間数
に、感染予防等のため行えなかった実訓練時間数を加え、実訓練時間の8割を
超えれば、「経費助成：実際に負担した対象経費（受講料）」、「賃金助成：受講
できた実訓練時間分（所定労働時間内に限る）」により支給額を算定して支給
されます。

→ 新型コロナウイルス感染症の影響によりやむを得ないと判断できる理由の場
合は、引き続き当該措置が適用されます。やむを得ない理由が確認できる書類
により、管轄の都道府県労働局にご相談ください。

Q2 新型コロナウイルス感染症の感染予防等の影響で訓練日時を変更したい
が、変更後の訓練日時の見通しが見つからない場合、変更届の提出期限はどう
なりますか。

A2 「天災等のやむを得ない理由により変更が生じた場合」に該当するため、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（任意様式）を添えて変更届をご提出ください。Q10のように実施方法などを変更する場合も同様です。

→ 新型コロナウイルス感染症の影響によりやむを得ないと判断できる理由の場合は、引き続き当該措置が適用されます。やむを得ない理由が確認できる書類により、管轄の都道府県労働局にご相談ください。それ以外の場合は、通常の提出期限（当初計画していた訓練実施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）にご提出ください。

Q3 新型コロナウイルス感染症の感染予防等の影響で、提出期限までに支給申請を行えなかった場合、支給対象外となってしまいますか。

A3 新型コロナウイルス感染予防等は、「天災等によりやむを得ず支給申請期限内に提出を行えない事態となった」と判断することとし、事態が収束した後1ヶ月以内に、その理由を記した書面（任意様式）を添えて支給申請することができます。

→ 新型コロナウイルス感染症の影響により提出できないことがやむを得ないと判断できる理由の場合は、引き続き当該措置が適用されます。やむを得ない理由が確認できる書類により、管轄の都道府県労働局にご相談ください。それ以外の場合は、通常の提出期限（訓練終了日の翌日から起算して2か月以内）にご提出ください。

Q4 特別育成訓練コースのOFF-JT訓練において、テレビ電話等を使用して同時双方向型訓練（※）を行った場合、通常助成対象になっていないと思いますが、今回の新型コロナウイルス感染症の影響の特例で認められないのでしょうか。

A4 認められます。ただし、対面での訓練実施を計画していたものの、新型コロナウイルス感染症への感染または感染予防により、計画していた方法での訓練の実施が困難となった場合に限ります。

※ 同時双方向型訓練・・・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で行われる訓練

→ 当該措置は、令和3年3月31日までです。

Q5 大臣認定を受けた実習併用職業訓練について、新型コロナウイルス感染症の感染予防等の影響で、対象労働者の雇い入れ日から2週間以内に訓練を開始できなかった場合、支給対象外となってしまいますか。

A5 新型コロナウイルス感染症への感染または感染予防により、訓練開始が困難となった場合、その理由を記した書面（任意様式）を添えて変更届を提出することにより、2週間を経過した日以降に訓練を開始した場合も助成対象となり得ます。

なお、変更届については、大臣認定と人材開発支援助成金の両方の届出を行う必要があります。

→ 当該措置は、当初計画された訓練開始日が令和3年2月28日以前である訓練までで終了します。当初計画された訓練開始日が令和3年2月28日以前である訓練の変更については、Q2の提出期限までに変更届を提出することができます。

Q6 教育訓練休暇付与コースの教育訓練休暇制度について、通常は1年ごとに1人以上休暇を付与するという要件がありますが、新型コロナウイルス感染症による特例措置はありますか。

A6 新型コロナウイルス感染症への感染または感染予防のため、休暇中に受講することを予定していた講座等が休講になるなどにより、当該要件を満たすことが困難となった場合は、その理由を記した書面（任意様式）を提出することにより、特例で当該要件を満たしているものとみなします。

→ 当該措置は、令和3年3月31日までに予定していた訓練休暇に限ります。

Q7 経過措置となっている旧制度導入コースで、新型コロナウイルス感染症の感染予防等の影響で制度導入・適用計画期間内に制度の適用が困難になってしまった場合、特例措置はありますか。

A7 新型コロナウイルス感染症への感染または感染予防により、制度の適用が困難となった場合に限り、一定の期間、計画期間外の適用も最低適用数に算定します（一定の期間の期限は別途決定します）。計画期間内に適用を予定していたことが確認できる書類等により、管轄の都道府県労働局にご相談ください。

→ 当該措置は、令和3年3月31日までで終了します。制度導入・適用計画期間外に制度を適用する場合は、令和3年3月31日までに適用したもののみ助成対象となります。ただし、技能検定合格報奨金制度については、計画期間内に受検予定であった受検日が中止となった場合で、直後の延期開催日に受検して適用した場合に限り、助成対象となります。

2 新型コロナウイルス感染症の影響で増加した質問

Q8 訓練計画期間中に休業せざるを得なくなった。以下の場合、雇用調整助成金（以下「雇調金」）と人材開発支援助成金（以下「人開金」）どちらの助成金も受けることができますか。

- ① 人開金で計画した訓練を受講 5/7～5/29
- ② 雇調金(休業)に係る休業期間 6/1～6/30
- ③ 人開金で計画した訓練を日時を変更して受講 7/1～7/20

A8 所定労働時間内で行われている人開金に係る訓練実施日と雇調金の休業期間に重複がなければ併給調整はかからないため、①と③の期間は人開金が、②の期間は雇調金が助成対象となり得ます。

Q9 人開金の訓練を実施する労働者と、雇調金の休業を実施する労働者が別々にいる場合、訓練実施期間と休業期間が重複していても、それぞれの労働者を対象とし、人開金、雇調金のいずれも助成対象になりますか。

A9 いずれも助成対象になります。

両助成金が重複しているかどうかは、対象労働者ごとに見るため、同一事業所において訓練実施と休業を同一期間に実施していても、同一労働者でなければ助成対象になり得ます。

Q10 既に計画届を提出していた集合研修としての OFF-JT 訓練を、同時双方向型訓練（※）に実施方法を変更した場合、助成対象となりますか。

A10 助成対象となり得ます。訓練実施方法・場所を変更する場合、定められた提出期間内に変更届を提出してください。支給申請の際に、同時双方向の形態で行われたことを確認できる書類等を求められますので、管轄の都道府県労働局にご相談ください。

※ 前述Q4の※記載を参照。