

**建設事業主等に対する助成金
Q & A（令和8年4月版）**

目次

【各コース共通事項】	4
Q 1-1 「一人親方」や「同居の親族のみを使用して建設事業を行っている事業主」 は、助成金制度を利用できますか。	4
Q 1-2 雇用保険適用事業所に雇用される同居の親族は助成金の支給対象とならない のでしょうか。	4
Q 1-3 雇用管理責任者は、どのような人を選任すればよいですか。	2
Q 1-4 雇用管理責任者の選任の方法に決まりはありますか。	2
Q 1-5 社会保険労務士や訓練機関から「申請手続きはすべて引き受ける」と申し出 があつたが、任せてよいでしょうか。	2
Q 1-6 訓練機関の受講案内等に「助成金の対象となります」とあるが、必ず対象に なりますか。	2
Q 1-7 他の雇用関係助成金や国、地方公共団体等の補助金との併給はできますか。	3
Q 1-8 賃金を一定割合増額させた場合に助成額が上乘せされるとのことですが、定 期昇給による賃金の増額も増額分に含まれますか。	3
Q 1-9 「訓練終了後、資格を取得した場合、一時金として報奨金を支給する」とい う就業規則を規定した場合、資格等手当助成の加算の対象になりますか。	3
Q 1-10 「合理的な理由」なく賃金を引き下げの場合について、合理的な理由として 認められるのは具体的にどのようなものですか。例えば、労働契約、就業規則 などに予め定められた規定に基づいた降格、降給等による賃金の引き下げなど は合理的な理由となりますか。	3
Q 1-11 今後行う予定の取組について、〇〇助成金の支給対象となりますか。	4
Q 1-12 〇〇という取組を行いました。〇〇助成金の支給対象となりますか。	4
【トライアル雇用助成金】	5
（若年・女性建設労働者トライアルコース）	5
Q 2-1 若年・女性建設労働者トライアルコースを利用する前に必要な手続きはあり ますか。	5
Q 2-2 対象となる「若年労働者」の定義を教えてください。	5
Q 2-3 建設工事現場での現場作業以外の業務に従事した場合は助成対象外となるの でしょうか。	5

Q 2-4	トライアル雇用の対象労働者が離職した場合や常用雇用への移行又は建設業務以外の職種に配置転換した場合の助成対象期間はどのようにですか。	6
	【人材確保等支援助成金】	7
	(若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース)	7
	＜建設事業主・建設事業主団体の共通事項＞	7
Q 3-1	本助成金における若年労働者とは誰のことを指しますか。	7
Q 3-2	小・中学生等を対象とした講習会や体験学習も助成対象となりますか。	7
Q 3-3	新規採用者向けの研修において、一般的なビジネスマナー等の研修を予定しているが助成対象となりますか。	7
Q 3-4	厚生労働省委託事業の雇用管理研修において、「雇用管理基礎講習コース」の受講は対象となりますが、「コミュニケーションスキル等向上コース」のみを受講させた場合についても支給対象となりますか。	8
Q 3-5	講師等に対し旅費として支払った「日当」や「食事代」は助成対象になりますか。	8
Q 3-6	事業実施に係る周知用のパンフレット等は、予備の分も助成対象になりますか。	8
Q 3-7	天災等により体験イベントが中止となった場合の経費（会場費、教材費（材料費））は助成対象になりますか。	8
Q 3-8	事業に関連するパソコンの購入や新聞、雑誌購読料は助成対象となりますか。	9
Q 3-9	建設業の役割や魅力を伝える啓発活動として実施される現場見学会や体験実習において、通常学校等で経費を負担する内容のものは対象外経費となるのですが、具体的にはどのような経費ですか。	9
Q 3-10	事業費の支払いを行う際に生じた振込手数料や、バス等を借り上げた場合の高速道路の通行料や駐車代は助成対象となりますか。	9
Q 3-11	支給要領 0308b 口及び 0307c 口に「なお、本事業とそれ以外の事業が混在する取組内容に係る費用については、取組内容のうち本事業が5割以上を占める場合のみ支給の対象とする。」とあるが、何をもち取組内容の確認をすればよいか。	9
Q 3-12	「入職前の魅力発信から入職後の育成・定着のための活動に関する事業」において、建設関係団体が主催する合同就職説明会や、業種横断の就職説明会等に参加し、建設業の魅力を発信しつつ自社の売り込みをするといった、通常の採用活動に係るものであっても助成対象となるのか。	10
	＜建設事業主＞	10
Q 3-13	「入職前の魅力発信から入職後の育成・定着のための活動に関する事業」、「雇用管理に関して必要な知識を習得させる研修等の受講に関する事業」の取組と	

して、厚生労働省委託事業の雇用管理研修を受講した場合に、支給申請時に必要な書類は何ですか。	10
<建設事業主（入職前の魅力発信から入職後の育成・定着のための活動に関する事業）>	11
Q 3-15 本事業において採用した者が若年者又は女性ではなかった場合でも助成金は支給されますか。	11
Q 3-16 本事業を実施したものの、事業への参加者を雇用できなかった場合には助成金は支給されないのでしょうか。	11
Q 3-17 本事業で雇用した者が、雇い入れ以降6か月間は在籍していたものの、支給申請時には離職してしまいましたが、助成金は支給されますか。	11
<建設事業主団体>	12
Q 3-19 団体で設置している既存の委員会等を事業推進委員会と位置づけることはできますか。	12
Q 3-20 講習会等の実施において、講師謝金の対象者について教えてください。 ...	12
Q 3-21 「取組に対する効果検証を行う事業」とあるが、複数の事業を実施する場合、事業ごとに効果検証を行う必要はありますか。	12
Q 3-22 事業実施後の効果検証において十分な効果が見られない場合、助成対象外になるのでしょうか。	12
Q 3-23 事業の対象者はすべて団体の構成事業主でなければならないのでしょうか。	13
（作業員宿舎設置助成コース（建設分野））	13
<<女性専用作業員施設>>	13
Q 4-1 作業員施設と現場事務所が併設される場合、現場事務所にて事務に従事する女性職員が利用するものである場合も支給対象となりますか。	13
Q 4-2 施設の一部を賃借によらない方法で設置した場合は支給対象となりますか。	13
【人材開発支援助成金】	14
<建設労働者認定訓練コース・建設労働者技能実習コース 共通>	14
Q 5-1 外国人技能実習生も助成対象となりますか。	14
Q 5-2 所定労働日において、所定労働時間内に技能実習を受講させ、さらに所定労働時間外に労働させた場合はどうなりますか。	14
（建設労働者技能実習コース）	14
Q 6-1 登録教習機関、登録基幹技能者講習実施機関、職業訓練法人又は指定教育訓練実施者が実施する実習を受講させる場合は、計画届の提出は不要とありますが、実習の一部がこれによらない場合も計画届は不要でしょうか。	14
Q 6-2 助成金の対象は、雇用保険被保険者である建設労働者に、所定労働時間内に	

- 受講させ、その期間の所定労働時間に労働した場合に支払われる通常の賃金以上の賃金を支払った場合とされていますが、訓練期間のうち一部の期間について賃金の支払いが遅滞している場合の賃金助成については、訓練期間中の全てが不支給となりますか。15
- Q 6 - 3 休日に実施する技能実習を受講させた場合、支払うべき賃金は、受講時間分のみの賃金でよいですか。15
- Q 6 - 4 技能実習を受講した日の賃金について、労働者本人との合意に基づき減額支給を行う旨の特別の賃金規程を設け、この規程により賃金を支払えば助成対象になりますか。15
- Q 6 - 5 建設工事における作業に直接関連する実習（労働安全衛生法で定める技能講習などを除く）については、実技・学科の時間の割合を問わず、1時間以上の実技の時間を設けることとされておりますが、学科がない実習の場合でも助成対象となりますか。15
- Q 6 - 6 賃金助成は、1日3時間以上受講した日数が算定対象となりますが、カリキュラム上では2時間30分の予定であった受講日について、実際の受講時間が3時間となった場合は、助成対象となりますか。16
- Q 6 - 7 助成対象となる技能実習を受講したが、修了試験に合格できなかったため、修了証が発行されなかった場合は、助成対象となりますか。16
- Q 6 - 8 当初予定していた実習日を遅らせることになりましたが、何か手続きは必要でしょうか。16
- Q 6 - 9 対象労働者が修了試験で不合格となり、補習や再受験の対象となりましたが、追加で発生した費用は助成対象になりますか。17
- Q 6 - 10 支給要領別表に記載されていない特別教育、安全衛生教育、技能講習についても、建設工事における作業に直接関連する訓練科であれば助成対象となりますか。17
- Q 6 - 11 労働安全衛生規則による受講の特例や一部免除により一部の科目のみ受講する場合は助成対象となりますか。17
- Q 6 - 12 自社が登録教習機関であり、自社で雇用する労働者を受講させた場合は助成対象となりますか。18
- Q 6 - 13 委託して技能実習を行う場合であって委託費に宿泊費が含まれている場合は、宿泊費は助成対象となりますか。18
- Q 6 - 14 技能実習の実施に伴う通訳料及び通訳の交通費は支給対象経費となりますか。18
- Q 6 - 15 1つの特別教育について、事業主自ら実施した部分と登録教習機関が実施する実習を受講させる部分が混在している場合も助成金の対象となりますか。18

- Q 6-16 広域団体認定訓練助成金又は認定訓練助成事業費補助金の交付対象となる訓練科において、同補助金及び人材開発支援助成金の建設労働者認定訓練コースにおいて、算定対象となる受講者がいる場合、その者を建設労働者技能実習コースの助成対象とすることはできますか。19
- Q 6-17 対象となる技能実習は、「実習の期間については原則6か月以内とする」とありますが、例外が認められる場合はありますか。19
- Q 6-18 1つの技能実習について、訓練課程が分かれている（前期・後期や学科・実技）場合の支給上限額はどうなりますか。20
- Q 6-19 団体が実施した訓練を受講しましたが、経費は団体が負担しています。受講した労働者の賃金助成金は対象となりますか。20
- Q 6-20 登録教習機関等の指定を受けている都道府県の職業能力開発施設及び独立行政法人高齢・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技能実習は支給対象となりますか。20
- 《指定教育訓練》21
- Q 6-21 建設業法で定める技術検定に関する講習について、教育訓練給付の指定講座は8割の出席率を修了要件としていますが、本助成金では7割出席していれば修了証が発行されなくとも対象となるのでしょうか。21

【各コース共通事項】

Q 1-1 「一人親方」や「同居の親族のみを使用して建設事業を行っている事業主」は、助成金制度を利用できますか。

A 本助成金は、建設労働者を雇用して建設事業を行う建設事業主を対象としております。

建設労働者を雇用しないで自ら建設業を行っている、いわゆる「一人親方」や「同居の親族のみを使用して建設事業を行っている事業主」は、建設事業主には当たらず、本助成金の利用はできません。

Q 1-2 雇用保険適用事業所に雇用される同居の親族は助成金の支給対象とならないのでしょうか。

A 助成金は、雇用保険に加入している建設事業主を対象としております。同居の親族について労働者性があると判断され、雇用保険の適用を受ける

場合については、助成金の対象となります。

Q 1-3 雇用管理責任者は、どのような人を選任すればよいですか。

A 雇用管理責任者については、法令上、特に資格は必要ではありませんが、建設労働者の雇用管理について責任を持つという雇用管理責任者の性格から、事業所内において一定程度の地位にある者（例えば、支店の労務安全部長、総務部長、現場の事務所長など）であって、雇用管理に関する相当の実務経験を有する者を、建設事業を行う事業場ごとに選任してください。

Q 1-4 雇用管理責任者の選任の方法に決まりはありますか。

A 雇用管理責任者の選任の方法は法令上特に規定されておらず、辞令交付による方法や口頭による方法など事業主に任されています。

Q 1-5 社会保険労務士や訓練機関から「申請手続きはすべて引き受ける」と申し出があったが、任せてよいでしょうか。

A 社会保険労務士や訓練機関等の第三者に手続を委任する場合は、助成金の計画や申請を行う際、助成金を受け取る事業主自らが、支給要件等を把握した上で手続を委任するようにしてください。

仮に、手続を委任した第三者が書類の偽造や事実を偽った申請など不正を行った場合、助成金を受け取った事業主が不正受給を行ったことと認められ、不正に受給した額の返還や、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。

なお、不正に関与した第三者も、返還の債務を負うことや社名公表などの対象となる可能性があります。

Q 1-6 訓練機関の受講案内等に「助成金の対象となります」とあるが、必ず対象になりますか。

A 助成金の支給に係る判断は、計画届や事業終了後の支給申請に基づき、事業の実施内容を確認のうえ、さまざまな要件を審査の上で決定します。

したがって、事前に厚生労働本省及び労働局が本助成金の対象となる訓練であることを保証することはありません。

雇用保険の加入状況や事業内容、対象とする建設労働者の受講状況など、

支給要件に該当するかを個別に判断する必要がありますので、事前に助成対象になりうるかを確認したい場合は、事業内容や対象労働者について、各労働局にご相談ください。

Q 1-7 他の雇用関係助成金や国、地方公共団体等の補助金との併給はできますか。

A 原則として、同一の事業主等による同一の行為を根拠として、同時に二つ以上の助成金を受給することや同一の事業主等による同一の経費又は賃金の支出を対象として複数の助成金を受給することはできません。

国、地方公共団体等の補助金等も同時に受給しようとする場合については、事前に事業内容や対象労働者について、各労働局にご相談ください。

Q 1-8 賃金を一定割合増額させた場合に助成額が上乘せされるとのことですが、定期昇給による賃金の増額も増額分に含まれますか。

A 定期昇給による賃金の増額も、賃金要件における増額分として助成額の上乗せの対象となります。

Q 1-9 「訓練終了後、資格を取得した場合、一時金として報奨金を支給する」という就業規則を規定した場合、資格等手当助成の加算の対象になりますか。

A 資格等手当助成の支給要件に該当する手当は、「職務に関連した資格、知識または技能を有している者に対して毎月決まって支払われる手当」となりますので、一時金は資格等手当助成の加算対象外となります。

Q 1-10 「合理的な理由」なく賃金を引き下げの場合について、合理的な理由として認められるのは具体的にどのようなものですか。例えば、労働契約、就業規則などに予め定められた規定に基づいた降格、降給等による賃金の引き下げなどは合理的な理由となりますか。

A 合理的な理由は個々の状況に応じて個別に判断されますので、具体的な要件として定められていません。たとえば、天災により業績が大幅に悪化する中、従業員の解雇を防ぐため賃金を引き下げて雇用を維持するなどの

場合は、合理的な理由として認められる可能性があります。一方で、事前に雇用契約書等に賃金の引き下げ等が規定されていた場合であっても、その理由が明記されていない又は理由が合理的でない場合は不支給となる可能性があります。

Q 1-11 今後行う予定の取組について、〇〇助成金の支給対象となりますか。

A 助成金の支給に係る判断は、計画届や事業終了後の支給申請に基づき、事業の実施内容を確認のうえ、さまざまな要件を審査の上で各都道府県労働局において決定しております。従って、個々の取組が各助成金の支給対象となり得るかについては、管轄の都道府県労働局にお問い合わせください。

Q 1-12 〇〇という取組を行いましたが、〇〇助成金の支給対象となりますか。

A 建設事業主等に対する助成金は、基本的に取組実施前にその内容について都道府県労働局に届け出たうえで、取組終了後に支給の申請を行う流れとなります。従って、事前に届出を行っていない場合には支給対象とはなりません。一部取り扱いが異なる助成金もあるため、詳しくは管轄の都道府県労働局にお問い合わせください。

【トライアル雇用助成金】

(若年・女性建設労働者トライアルコース)

Q 2 - 1 若年・女性建設労働者トライアルコースを利用する前に必要な手続きはありますか。

A 若年・女性建設労働者トライアルコースの利用にあたっては、トライアル雇用助成金の「一般トライアルコース」又は「障害者トライアルコース」の支給決定を受けることが要件となります。

なお、トライアル雇用助成金は、ハローワーク・職業紹介事業者等に提出された求人に対して、ハローワーク・職業紹介事業者等の紹介により雇い入れる場合であって、求職者がトライアル雇用を希望していることや原則3か月の有期雇用であることなど、一定の要件を満たした場合に対象となります。

助成金の活用にあたっては、事前にトライアル雇用求人をハローワーク、職業紹介事業者等に提出するなどの手続きが必要です。

Q 2 - 2 対象となる「若年労働者」の定義を教えてください。

A 本コースの対象となる「若年労働者」は35歳未満の者です。訓練開始日又は事業開始日時点において、35歳の誕生日の前々日以前である者が対象となります。

Q 2 - 3 建設工事現場での現場作業以外の業務に従事した場合は助成対象外となるのでしょうか。

A 建設工事現場での現場作業以外の業務（設計、経理など）に従事した場合であっても、直ちに助成対象外とするものではありません。

建設工事現場での現場作業（左官、大工、鉄筋工、配管工など）又は施工管理の業務が実労働時間の半分を超えていれば、建設工事現場での現場作業以外の業務に従事した場合も助成対象になります。

Q 2 - 4 トライアル雇用の対象労働者が離職した場合や常用雇用への移行又は建設業務以外の職種に配置転換した場合の助成対象期間は
どうなりますか。

A 対象となる労働者が離職した場合は離職した日、常用雇用への移行又は建設業務以外の職種に配置転換した場合については、該当日の前日までの期間について、助成対象となります。

【人材確保等支援助成金】

(若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース)

《建設事業主・建設事業主団体の共通事項》

Q3-1 本助成金における若年労働者とは誰のことを指しますか。

A 本助成金における若年労働者とは、35歳未満の者を指します。また、35歳未満の者とは、訓練開始日または事業開始日時点において、35歳に達していない者を指します。

ただし、助成にあたり算定対象となる者を35歳未満に限定する趣旨ではなく、あくまでも本助成金の助成対象となる取組について、若年者及び女性の入職・定着に資する取組と整理しているものであり、申請された事業において特段の基準を設けていない場合は、事業参加者に35歳以上が含まれたとしても対象となります。

Q3-2 小・中学生等を対象とした講習会や体験学習も助成対象となりますか。

A 小・中学生等を必ずしも事業対象から除外するものではありませんが、本助成金は、雇用保険料を財源とし、雇用保険の被保険者、被保険者であった者及び被保険者になろうとする者の雇用安定事業として実施しているため、高校生以上を主な対象としてください。事業の対象者の選定については、建設業への入職や定着に資する事業となるよう、留意してください。

Q3-3 新規採用者向けの研修において、一般的なビジネスマナー等の研修を予定しているが助成対象となりますか。

A 本助成金で助成対象となる「研修」に関する事業は、入職内定者への教育訓練や新規入職者への研修会など、「『技能向上』を図るための活動等に関する事業」であり、一般的なビジネスマナー等に関する研修については、建設業の技能向上に直接寄与するとは言えないため、原則として助成対象となりません。

ただし、技能向上に寄与する研修とそれ以外の研修が混在する場合は、事業内容のうち、前者が5割以上を占める場合について、助成対象としています。

Q3-4 厚生労働省委託事業の雇用管理研修において、「雇用管理基礎講習コース」の受講は対象となりますが、「コミュニケーションスキル等向上コース」のみを受講させた場合についても支給対象となりますか。

A 本助成金は、雇用管理に関して必要な知識を習得させる研修等の受講に関する事業として国が民間に委託して実施する雇用管理研修を受講させる場合も対象としており、コミュニケーションスキル等向上コースのみを受講させた場合についても支給対象となります（1日3時間以上の受講かつ6日を限度）。

Q3-5 講師等に対し旅費として支払った「日当」や「食事代」は助成対象になりますか。

A 講師等に対する旅費は、勤務先（勤務先のない場合は自宅）から目的地までの旅行に要した鉄道賃や航空賃など交通費を対象としており、日当は対象となりません。また、「食事代」についても助成対象となりません。

Q3-6 事業実施に係る周知用のパンフレット等は、予備の分も助成対象になりますか。

A 周知用のパンフレットなど、事業に使用する目的で作成したものについては予備分も含めて対象となります。

ただし、コピー用紙等、本事業以外にも使用が可能である状態のものについては、その予備の分を対象とはしません。

Q3-7 天災等により体験イベントが中止となった場合の経費（会場費、教材費（材料費））は助成対象になりますか。

A 天災等やむを得ない理由により事業を実施できなかった場合は、会場費等（キャンセルした場合はキャンセル料）に要した経費について、助成対象となる場合があります。イベントが中止になった理由を申し出て、各労働局にご相談ください。

教材費や材料費については、事業未実施となった場合は、その理由を問わず、助成対象となりません。

ただし、計画変更届もしくは改めて計画届を提出し、事業を実施した場合は、その経費について助成対象となる場合があります。各労働局にご相談く

ださい。

Q3-8 事業に関連するパソコンの購入や新聞、雑誌購読料は助成対象となりますか。

A パソコン等の購入費については、事業実施する上で真に必要となる経費であることの確認が困難であるため、助成対象となりません。パソコン等の事業に必要な備品については、リース契約による調達をご検討ください。

また、新聞、雑誌の購読料は定期購読として料金を支払っている場合について、当該費用全体を事業のみに使用した経費として助成対象とすることはできません。ただし、実際に事業で使用した記事がある場合については、その記事が掲載された新聞、雑誌の発売日の数に応じて助成対象となる場合があります。各労働局にご相談ください。

Q3-9 建設業の役割や魅力を伝える啓発活動として実施される現場見学会や体験実習において、通常学校等で経費を負担する内容のものは対象外経費となるとのことですが、具体的にはどのような経費ですか。

A 例えば、学校の授業で必要とされる工具やソフト等の教材を学校へ提供するような場合は、本来学校で経費を負担すべきものであることから、助成対象経費となりません。

Q3-10 事業費の支払いを行う際に生じた振込手数料や、バス等を借り上げた場合の高速道路の通行料や駐車代は助成対象となりますか。

A 「その他助成に必要と認められる経費」として助成対象となります。

Q3-11 支給要領 0308b ロ及び 0307c ロに「なお、本事業とそれ以外の事業が混在する取組内容に係る費用については、取組内容のうち本事業が5割以上を占める場合のみ支給の対象とする。」とあるが、何をもち取組内容の確認をすればよいか。

A 例えば、支給対象事業とそれ以外を内容とする会議が開催された場合、支給対象事業に係る会議の時間数が5割以上である場合は支給対象とすることが考えられます。

この場合、5割以上の要件を満たせば会議費用全体を支給対象とするものとし、5割以上の要件を満たさなければ会議費用全体が支給対象とはなりません。

Q3-12 「入職前の魅力発信から入職後の育成・定着のための活動に関する事業」において、建設関係団体が主催する合同就職説明会や、業種横断の就職説明会等に参加し、建設業の魅力を発信しつつ自社の売り込みをするといった、通常の採用活動に係るものであっても助成対象となるのか。

A 当該事業は、事業参加者に建設業の役割や魅力を伝え、理解を促進することを通じて人材の確保及び定着を図るものであることから、通常の採用活動に係るものであった場合でも、建設業の魅力の発信が行われていれば、人材の確保及び定着に資するものであることから助成対象となる。

<建設事業主>

Q3-13 「入職前の魅力発信から入職後の育成・定着のための活動に関する事業」、「雇用管理に関して必要な知識を習得させる研修等の受講に関する事業」の取組として、厚生労働省委託事業の雇用管理研修を受講した場合に、支給申請時に必要な書類は何ですか。

A 厚生労働省委託事業の雇用管理研修を受講した場合については、修了証が添付されていれば「受講者名簿及び助成金支給申請内訳書」の受講証明の記載は不要です。

Q3-14 「雇用管理に関して必要な知識を習得させる研修等の受講に関する事業」を実施しましたが、受講参加料も支給対象経費となりますか。

A 雇用管理に関して必要な知識を習得させる研修等の受講に関する事業については、当該研修を受講した労働者（雇用保険被保険者に限る）1人につき9,500円に、当該研修を受けた日数を乗じた額（1日3時間以上受講した日のみ対象、6日が限度）のみが支給され、受講参加料等その他の経費は支給対象とはなりません。

<建設事業主（入職前の魅力発信から入職後の育成・定着のための活動に関する事業）>

Q 3-15 本事業において採用した者が若年者又は女性ではなかった場合でも助成金は支給されますか。

A 本事業は、人材確保・育成、技能継承が極めて重要な課題である建設業において入職と定着を同時に促進するために新設したものであり、建設業全体の人手不足対策の一環とするものであることから、本事業において採用した者が若年者又は女性ではなかった場合でも支給申請を行うことが可能です。

Q 3-16 本事業を実施したものの、事業への参加者を雇用できなかった場合には助成金は支給されないのでしょうか。

A 事業への参加者を雇用できなかった場合には、従前からの助成対象事業である、「建設事業の役割や魅力を伝え、理解を促進するための啓発活動等に関する事業」と「雇用管理に関して必要な知識を習得させる研修の受講に関する事業」を実施したのものとして支給申請を行うことが可能です。

なお、その際には支給申請と同時に計画届の変更も行うようにしてください。

Q 3-17 本事業で雇用した者が、雇い入れ以降6か月間は在籍していたものの、支給申請時には離職してしまいましたが、助成金は支給されますか。

A 支給申請時に離職していた場合でも、雇い入れ日から起算して6か月以内には離職しておらず支給要件に該当することとなるため、支給対象となります。

Q 3-18 「雇用管理に関して必要な知識を習得させる研修の受講に関する取組」で雇用する労働者に受講させる研修は、こういったものである必要がありますか。

A 建設事業主もしくは建設事業主団体が、若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コースを活用して実施する研修もしくは国（厚生労働省）が委託して実施する雇用管理研修の受講であれば支給対象となりますが、国が委託して実施する雇用管理研修を受講させることが望ましいです。（実施主体が国であるため、無料で受講することができます。）

<建設事業主団体>

Q3-19 団体に設置している既存の委員会等を事業推進委員会と位置づけることはできますか。

A 団体に設置している既存の委員会等を事業推進委員会として位置づけることは可能ですが、事業推進委員会の設置要件や実施回数を満たし、かつ年間事業計画の策定、効果検証等が当委員会で議論されることが必要です。

Q3-20 講習会等の実施において、講師謝金の対象者について教えてください。

A 部外講師の謝金の対象となり、団体の役員及び職員に対する謝金は対象となりません。当該団体の非常勤役員であり、当該団体から報酬を受けていない場合は対象となります。

なお、構成企業の役員や職員は部外講師として、その謝金は対象経費となります。

Q3-21 「取組に対する効果検証を行う事業」とあるが、複数の事業を実施する場合、事業ごとに効果検証を行う必要はありますか。

A 複数の事業を実施した場合は、事業ごとに効果検証を行うことが望ましいですが、事業ごとの効果検証の実施が困難な場合については、複数事業をまとめた実施や、検証が可能な事業のみで実施するなど、工夫して行ってください。

Q3-22 事業実施後の効果検証において十分な効果が見られない場合、助成対象外になるのでしょうか。

A 効果検証の結果については、助成金の支給の可否や助成額に影響を与えるものではありません。ただし、効果検証を行わなかった場合は、助成金を支給できませんので、必ず実施してください。

Q 3 - 23 事業の対象者はすべて団体の構成事業主でなければならないのでしょうか。

A 本コースは「構成建設事業主における若年労働者及び女性労働者の確保及び職場への定着に資する事業」を対象としており、基本的には構成事業主を対象にすることを想定していますが、対象者のうち50%以上が構成事業主となる事業であり、その事業が構成事業主に対して目的を果たすものであれば助成対象としています。

また、事業実施後に、構成事業主の50%又は100の事業主のいずれか少ない方を対象に効果検証を行うことが必要となります。

(作業員宿舎設置助成コース (建設分野))

《女性専用作業員施設》

Q 4 - 1 作業員施設と現場事務所が併設される場合、現場事務所にて事務に従事する女性職員が利用するものである場合も支給対象となりますか。

A 支給対象施設については、構造・規模等に関して社会通念上適当であればよく、トイレの利用者を限定する構造・規模とすることは適当ではないことから、現場事務所にて専ら事務に従事する女性職員が利用するものであっても、その設置・賃借料の全額について助成対象経費となります。

Q 4 - 2 施設の一部を賃借によらない方法で設置した場合は支給対象となりますか。

A 施設や設備の全部又は一部について、賃借でなく新設工事により設置した場合は、新設工事に要した経費は助成対象にならず、賃借した部分が助成対象となります。

【人材開発支援助成金】

<建設労働者認定訓練コース・建設労働者技能実習コース 共通>

Q5-1 外国人技能実習生も助成対象となりますか。

A 外国人技能実習生も助成対象となります。ただし、対象労働者の技能実習計画と訓練等の受講に齟齬がないか留意してください。

Q5-2 所定労働日において、所定労働時間内に技能実習を受講させ、さらに所定労働時間外に労働させた場合はどうなりますか。

A 技能実習を所定労働時間内に受講させ、同一日の所定労働時間外に労働させた場合は、当該時間外労働について労働基準法に定める割増をした賃金を支払うことが支給要件となりますので、技能実習を受講させた日において、所定労働時間外を含む通常の賃金以上の支払いを行ってください。

(建設労働者技能実習コース)

Q6-1 登録教習機関、登録基幹技能者講習実施機関、職業訓練法人又は指定教育訓練実施者が実施する実習を受講させる場合は、計画届の提出は不要とありますが、実習の一部がこれによらない場合も計画届は不要でしょうか。

A 本コースにおいて、計画届を不要としている実習は、実習のすべてを登録教習機関等が実施する場合に限ります。したがって、技能実習の一部について事業主が自ら実施する場合などは、その実習のすべて（登録教習機関等での実施分も含む。）を記載した計画届の提出が必要となります。

Q 6 - 2 助成金の対象は、雇用保険被保険者である建設労働者に、所定労働時間内に受講させ、その期間の所定労働時間に労働した場合に支払われる通常の賃金以上の賃金を支払った場合とされていますが、訓練期間のうち一部の期間について賃金の支払いが遅滞している場合の賃金助成については、訓練期間中の全てが不支給となりますか。

A 助成金の対象は、当該技能実習を受けさせる期間の賃金支払いを条件としていることから、訓練期間のうち一部の期間について未払いが発生している場合には、賃金助成は訓練期間中の全ての日について助成対象外となりますので、未払い分の賃金の支払いをすべて行った後に申請を行ってください。

なお、所定労働時間外又は所定労働日以外の休日等に技能実習を受講させた場合は、労働基準法に基づき適切な賃金の支払いが必要です。

Q 6 - 3 休日に実施する技能実習を受講させた場合、支払うべき賃金は、受講時間分のみの賃金でよいですか。

A 受講時間分の賃金を支払えば助成対象とすることができますが、技能実習を受けさせた休日において、労働基準法に定める割増賃金を支払う必要があります。

Q 6 - 4 技能実習を受講した日の賃金について、労働者本人との合意に基づき減額支給を行う旨の特別の賃金規程を設け、この規程により賃金を支払えば助成対象になりますか。

A 技能実習の受講日について、労働者本人との合意に基づき賃金の減額を行った場合であっても、「通常の賃金」とは認められません。

Q 6 - 5 建設工事における作業に直接関連する実習（労働安全衛生法で定める技能講習などを除く）については、実技・学科の時間の割合を問わず、1時間以上の実技の時間を設けることとされていますが、学科がない実習の場合でも助成対象となりますか。

A 実技については1時間以上の時間を設けることが要件となっていますが、学科がない場合についても助成対象とすることができます。ただし、その場合、実技を10時間以上行う必要があることに留意してください。

Q 6 - 6 賃金助成は、1日3時間以上受講した日数が算定対象となりますが、カリキュラム上では2時間30分の予定であった受講日について、実際の受講時間が3時間となった場合は、助成対象となりますか。

A 実際に受講した時間で助成対象になるか判断しますので、カリキュラム上で3時間に満たない受講日についても、実際は3時間以上の受講となった場合は、算定対象となります。

なお、実習の時間が45分以上60分未満の場合は、1時間の実習とみなすことができることから、カリキュラム上で3時間の実習でも、実際は15分早く終了した場合についても、3時間とみなします。

Q 6 - 7 助成対象となる技能実習を受講したが、修了試験に合格できなかったため、修了証が発行されなかった場合は、助成対象となりますか。

A 助成金の算定対象となる建設労働者は、雇用保険被保険者である建設労働者であって、実際に訓練を受けた時間数が受講時間数の7割以上の者を対象としており、修了証が発行されなかった場合も助成対象とすることができます。

Q 6 - 8 当初予定していた実習日を遅らせることになりましたが、何か手続きは必要でしょうか。

A 当初届け出た計画届の内容から、実習内容、実施日、講習実施機関名（主催者名）、実施場所に変更が生じた場合には、計画届についての変更届の提出が必要となります。提出期限は、原則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前日までとなります。

Q 6 - 9 対象労働者が修了試験で不合格となり、補習や再受験の対象となりましたが、追加で発生した費用は助成対象になりますか。

A 事業主の責めによらない事情で不合格となった場合は、補習や再受験に要する費用も助成対象とすることができます。

なお、当初計画届を提出していた場合は不合格が判明次第、補習等の開始日の前日までに計画届について変更届を提出する必要があります。不合格の翌日に補習が設定された場合など、事前に変更届の提出が困難な場合については、補習後に速やかに変更届を提出してください。

Q 6 - 10 支給要領別表に記載されていない特別教育、安全衛生教育、技能講習についても、建設工事における作業に直接関連する訓練科であれば助成対象となりますか。

A 特別教育、安全衛生教育、技能講習、技能検定試験の事前講習及び登録基幹技能者講習については、本助成金の支給対象となるものを別表に限定列挙しているため、建設工事における作業に直接関連する訓練科であっても、別表に記載のない技能実習は助成金の対象となりません。

講習名は別表に記載されているものの、科目の受講時間数が異なっている場合については、対象になる場合もありますので、各労働局にご確認ください。

Q 6 - 11 労働安全衛生規則による受講の特例や一部免除により一部の科目のみ受講する場合は助成対象となりますか。

A 受講科目の一部免除等が法令上認められている場合についても助成対象としております。

また、法令や関係規定上で定められた必要な時間数が確保されている場合であって、法令等の改正により、その必要な時間数に加えて新たに追加されたカリキュラムが追加された場合においても、新たに追加されたカリキュラムの受講を助成対象としております。

Q 6 - 12 自社が登録教習機関であり、自社で雇用する労働者を受講させた場合は助成対象となりますか。

A 自社で雇用する労働者を自社が登録教習機関として技能実習を受講させた場合については、登録教習機関が実施する実習をさせたものとして助成の対象となります。

なお、経費助成については、登録教習機関として技能実習の実施に要した費用を調達業者等に対外的に支出した分が対象となるため、自社間（自社と登録教習機関の間）での資金移動に過ぎないと認められる場合は助成対象となりません。

Q 6 - 13 委託して技能実習を行う場合であって委託費に宿泊費が含まれている場合は、宿泊費は助成対象となりますか。

A 宿泊費は助成対象経費に該当しませんので、これを除いた経費を支給対象経費として助成額が決定されます。

なお、技能実習に係る保険料は技能実習に直接必要とする費用として助成対象に含めることができます。

Q 6 - 14 技能実習の実施に伴う通訳料及び通訳の交通費は支給対象経費となりますか。

A 通訳料及び通訳の交通費については、委託費に含まれているかを問わず、事業実施に必要な経費として助成対象となります。

Q 6 - 15 1つの特別教育について、事業主自ら実施した部分と登録教習機関が実施する実習を受講させる部分が混在している場合も助成金の対象となりますか。

A 法令上の必要な時間の技能実習が実施されている場合については助成対象となります。

Q 6 -16 広域団体認定訓練助成金又は認定訓練助成事業費補助金の交付対象となる訓練科において、同補助金及び人材開発支援助成金の建設労働者認定訓練コースにおいて、算定対象となる受講者がいる場合、その者を建設労働者技能実習コースの助成対象とすることはできますか。

A 建設労働者認定訓練コースの助成要件を満たす訓練課程・訓練科を受講した場合については、建設労働者技能実習コースの助成対象とはなりません。

ただし、建設労働者認定訓練コースの要件を満たさない訓練課程・訓練科を受講した場合については、その訓練内容が建設労働者技能実習コースの要件を満たした場合に、建設労働者技能実習コースの助成対象とすることはできます。

Q 6 -17 対象となる技能実習は、「実習の期間については原則6か月以内とする」とありますが、例外が認められる場合はありますか。

A 天災又は不可抗力に基づく突発的な理由、またはその他事業主の責に帰さない理由であって、事業主が社会通念上とるべき必要な措置をもってしても実施することが不可能である場合は、6ヶ月を超えたものについても助成対象となる場合がありますので、各労働局にご相談ください。

Q 6-18 1つの技能実習について、訓練課程が分かれている（前期・後期や学科・実技）場合の支給上限額はどのようになりますか。

A 1つの技能実習について、訓練課程やコースが複数に分かれている場合であっても、支給額は合計で、経費助成は受講者1人当たり10万円、賃金助成は20日分が上限となります。

技術検定に関する講習（指定教育訓練）については、教育訓練給付の指定講座の場合は、指定を受けている講座ごとに支給上限が適用されます。

なお、複数の技能実習として申請を行った場合でも、日程、訓練内容、訓練施設、習得する技能等を総合的に勘案し、1つの技能実習と判断する場合がありますので、事前に各労働局にご相談ください。

1つの技能実習と判断される可能性のある申請例

計画届	訓練名	実習の内容	講師	日程	施設	受講人数
1	型枠技能①	安全衛生（学科）	型枠 太郎	11.22～26	〇〇アカデミー	3
2	型枠技能②	工具の取扱い	型枠 太郎	11.29～12.3	〇〇アカデミー	3
3	型枠技能③	作業準備・後片付け	型枠 太郎	12.6～10	〇〇アカデミー	3
4	型枠技能④	施工実習①	型枠 太郎	12.13～17	〇〇アカデミー	3
5	型枠技能⑤	施工実習②	型枠 太郎	12.20～24	〇〇アカデミー	3

Q 6-19 団体が実施した訓練を受講しましたが、経費は団体が負担しています。受講した労働者の賃金助成は対象となりますか。

A 助成金の対象は、経費助成の対象となりうる技能実習を受けさせることが必要であり、実際に経費助成の支給を受けていることまでを要件としていないため、賃金助成の対象となります。各労働局にご相談ください。

Q 6-20 登録教習機関等の指定を受けている都道府県の職業能力開発施設及び独立行政法人高齢・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技能実習は支給対象となりますか。

A 都道府県の職業能力開発施設及び独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の職業能力開発施設が実施している訓練等の受講料、教科書代等の経費については支給対象経費とはなりません、賃金については支給対象となります。

《指定教育訓練》

Q 6 -21 建設業法で定める技術検定に関する講習について、教育訓練給付の指定講座は8割の出席率を修了要件としていますが、本助成金では7割出席していれば修了証が発行されなくとも対象となるのでしょうか。

A 教育訓練給付制度上の修了要件として8割の出席率を設定している講座を受講した場合においても、7割の時間数の出席を行った労働者については、教育訓練給付の指定講座の修了にならない場合においても支給対象となります。