

12 人材開発支援助成金

(5) 人への投資促進コース

雇用保険法（昭和 49 年法律第 116 号。以下「法」という。）第 63 条第 1 項第 1 号、第 4 号、第 5 号及び第 9 号並びに雇用保険法施行規則（昭和 50 年労働省令第 3 号。以下「雇保則」という。）附則第 34 条の規定に基づく人材開発支援助成金（人への投資促進コース）の支給については、「第 1 共通要領」に定めるもののほか、この要領の定めるところによる。

0100 趣旨	0900 情報技術分野認定実習併用職業訓練
0101 趣旨	0901 支給要件
0102 訓練類型及びその趣旨	0902 支給額等
0200 定義	0903 計画届の提出
0300 雑則	0904 変更届の提出
0301 返還に係る様式の指定	0905 支給申請
0400 委任	0906 支給要件の確認
0401 公共職業安定所長への業務の委任	0907 支給決定
0500 附則	
0501 適用期日	
0502 経過措置	
0600 定額制訓練	
0601 支給要件	
0602 支給額等	
0603 計画届の提出	
0604 変更届の提出	
0605 支給申請	
0606 支給要件の確認	
0607 支給決定	
0700 自発的職業能力開発訓練	
0701 支給要件	
0702 支給額等	
0703 計画届の提出	
0704 変更届の提出	
0705 支給申請	
0706 支給要件の確認	
0707 支給決定	
0800 高度デジタル人材等訓練	
0801 支給要件	
0802 支給額等	
0803 計画届の提出	
0804 変更届の提出	0805 支給申請
0806 支給要件の確認	
0807 支給決定	

0100 趣旨

0101 趣旨

人材開発支援助成金(人への投資促進コース)は、職業能力開発促進法(昭和44年法律第64号。以下「能開法」という。)第12条に規定する職業能力開発推進者を選任し、かつ、同法第11条に規定する事業内職業能力開発計画(以下「事業内計画」という。)及び当該計画に基づく職業訓練実施計画等に基づき、職業訓練又は教育訓練(以下「訓練等」という。)の実施その他職業能力開発に係る支援を行う事業主に対して助成を行うことにより、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促進し、もって企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進に資することを目的とするものである。

0102 訓練類型及びその趣旨

イ 定額制訓練

定額制サービスを活用した教育訓練を実施する事業主に対して助成を行うことにより、労働者の多様な教育訓練の選択及び複数の教育訓練の実施を可能とし、もって企業内における労働者のキャリア形成の効果的な促進に資することを目的とするものである。

ロ 自発的職業能力開発訓練

労働者の自発的な職業能力開発に係る支援を行う事業主に対して助成を行うことにより、企業内における労働者のキャリア形成を効果的に促進するとともに、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促進することを目的とするものである。

ハ 高度デジタル人材等訓練

(イ) 高度デジタル人材訓練

Society5.0の実現に向けた経済・社会の構造改革が進展している中で、IT等のデジタル技術を活用した課題解決・業務効率化や他の業務領域との協力・連携を行える人材が不足しており、そうした人材の育成を推進していく必要がある。

このため、主たる事業を情報通信業としている事業主やデジタルトランスフォーメーション(DX)を進める事業会社が、労働者に対して、高度情報通信技術資格の取得等を目指す高度なIT分野に係る訓練等を実施させた場合に助成を行う。

(ロ) 成長分野等人材訓練

大学院における教育は、高度な専門性が求められる職業を担うための深い学識及び卓越した能力を培うことを目的としたものであることから、労働者が大学院において学び直しを行うことで、労働生産性が高まることが期待される。特に、デジタル、クリーンエネルギー、人工知能、量子、バイオ、宇宙等の成長が期待される分野等において、こうした人への投資を積極的に進めていくことが重要となる。

一方、我が国の社会人の高等教育機関への入学者の割合は諸外国に比べて低いことや、職業能力開発に大学院を活用する事業主が少なくなっていること等が課題となっている。

このため、高等教育機関での職業能力開発を事業主に促していくため、事業主が自ら雇用する労働者を大学院に入学させ、高いレベルの訓練等を実施させた場合に助成を行う。

ニ 情報技術分野認定実習併用職業訓練

ハの(イ)の高度デジタル人材訓練による高度デジタル人材の育成に合わせて、主たる事業を情報通信業としている事業主やデジタルトランスフォーメーション(DX)を進める事業会社に就職したIT分野未経験者等に対する人材育成を図ることも必要となることから、IT分野未経験者等に対するIT分野に係る訓練等の実施その他職業能力開発に係る支援を行う事業主に対して助成を行う。

この要領において、次の各号に掲げる用語の定義は、それぞれ当該各号に定めるところによる。

また、この要領に定める手続きは電子申請（「第1 共通要領」の0206をいう。以下、この要領において同じ。）により行うことができるものとし、電子申請による場合、この要領に定める各様式及び添付書類については、雇用関係助成金ポータル上で入力する内容及び雇用関係助成金ポータルにより指定する様式及び添付書類によるものとする。

イ 育児休業

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律（平成3年法律第76号）第2条第1号に規定する育児休業、同法第23条第2項に規定する労働者の申出に基づく育児休業に関する制度に準ずる措置に係る休業及び同法第24条第1項の規定により、育児休業に関する制度に準じて講ずることとされる措置に係る休業をいう。

ロ 育児休業中訓練

労働者の自発的な申し出により育児休業期間中に実施する教育訓練をいう。

ハ OJT

適格な指導者の指導の下、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訓練等をいう。

ニ OFF-JT

生産ライン又は就労の場における通常の生産活動と区別して業務の遂行の過程外で行われる訓練等をいう。

ホ キャリアコンサルタント

能開法第30条の3に規定するキャリアコンサルタントをいう。

ヘ キャリアコンサルティング

能開法第2条第5号に規定するキャリアコンサルティングをいう。

ト 教育訓練

職業訓練以外の訓練であって、申請事業主以外の者が設置する施設により行われるものをいう。なお、ここでいう訓練には、学校教育法（昭和22年法律第26号）に規定する大学、大学院及び高等専門学校等において実施される教育も含まれる。また、ここでいう施設には、同法の大学、大学院及び高等専門学校等も含まれる。

チ 計画時間数

「職業訓練実施計画届」（様式第1－1号）に記載されている総訓練時間数をいう。

リ 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をいう。

ヌ 実訓練時間数

総訓練時間数から、①移動時間や開講式、小休止のうち各訓練の支給要領において支給対象としないものとして定める時間、②各訓練の支給要領において支給の対象としない訓練及び支給要件を満たさない実施方法で実施される訓練等のカリキュラムの時間を除いた訓練時間数をいう。

ル 訓練終了日

総訓練時間数に計上される訓練等の実施期間の最終日をいう。

ヲ 訓練の実施期間

通学制及び同時双方向型の通信訓練の場合、総訓練時間数に計上される訓練等の初日から最終日までの期間をいう。また、eラーニング及び通信制による訓練等の場合は、契約期間（訓練受講可能期間）とする。

ヾ 公共職業能力開発施設

能開法第15条の7第3項に規定する公共職業能力開発施設をいう。

カ 高度情報通信技術資格

情報通信技術に関する資格であって、中長期的なキャリア形成に資するものをいう。本コースにおいて具体的には、独立行政法人情報処理推進機構（以下「IPA」という。）により公表されている「ITスキル標準（ITSS）」又は「DX推進スキル標準（DSS-P）」においてレベル3及び4となるものであって、NPO法人スキル標準ユーザー協会により直近公表されている「ITSSのキャリアフレームワークと認定試験・資格とのマップ」又は「DX推進スキル標準（DSS-P）と認定試験・資格とのマップ」に掲載されている認定試験・資格を指すものとする。

コ 実践的情報通信技術資格

情報通信技術に関する資格であって、速やかな再就職及び早期のキャリア形成に資するものをいう。本コースにおいて具体的には、IPAにより公表されている「ITスキル標準（ITSS）」又は「DX推進スキル標準（DSS-P）」においてレベル2となるものであって、NPO法人スキル標準ユーザー協会により直近公表されている「ITSSのキャリアフレームワークと認定試験・資格とのマップ」又は「DX推進スキル標準（DSS-P）と認定試験・資格とのマップ」に掲載されている認定試験・資格を指すものとする。

タ 最低賃金

最低賃金法（昭和34年法律第137号）第3条に規定する最低賃金をいう。

レ 事業外訓練

OFF-JTであって公共の職業能力開発施設、学校教育法上の教育機関、各種学校、専修学校、認定職業訓練施設、他の事業主団体等が企画し主催している訓練等をいう。

ロ 事業内訓練

OFF-JTであって申請事業主自らが主催し、事業内において集合形式で実施する訓練等をいう。部外講師の活用や社外の場所で行われる訓練等であっても、事業主が企画し主催したものは事業内訓練とする。

ツ 事業内計画

能開法第11条第1項に規定する能開法第9条から第10条の4までに定める措置に関する計画をいう。

ネ 就業規則

常時10人以上の労働者を使用する事業主の場合、管轄する労働基準監督署又は地方運輸局（運輸管理部を含む。）（以下「監督署等」という。）に届け出た就業規則をいう。

また、常時10人未満の労働者を使用する事業主の場合、監督署等に届け出た就業規則又は就業規則の実施について事業主及び労働組合等の労働者代表者（有期雇用労働者等を含むその事業所全ての労働者の代表者）の氏名等の記載のある申立書が添付されている就業規則をいう。

ナ 職業訓練

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訓練若しくはそれ以外の訓練であって事業主が自ら企画し運営するもの又は公共職業能力開発施設により行われる職業訓練若しくは認定職業訓練をいう。

ラ 職業能力開発推進者

能開法第12条に規定する職業能力開発推進者をいう。なお、「従業員の職業能力開発及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」を選任することが望ましく、具体的には教育訓練部門の組織が確立されている事業所にあつては当該組織の部課長、それ以外の事業所にあつては人事労務担当部課長等がこれに当たる。

ム 職業能力検定

厚生労働大臣によって指定された職業に必要な労働者の技能及びこれに関する知識についての検定等であって、以下のいずれかに該当するものをいう。

(イ) 能開法第44条に規定する技能検定

(ロ) 技能審査認定規程（昭和48年労働省告示第54号）第1条の規定により認定された技能審査

(ハ) 職業能力開発促進法施行規則第71条の2第1項に基づく認定を受けた職業能力検定

ウ 大企業

中小企業以外の事業主をいう。

エ 第四次産業革命スキル習得講座

第四次産業革命スキル習得講座の認定に関する規程（平成29年経済産業省告示第182号）に基づき経済産業大臣が認定した教育訓練をいう。

オ 中小企業

「第1 共通要領」の0202に規定する中小企業事業主をいう。

カ 特定職業能力検定

上記ムに規定する職業能力検定のうち、助成金の支給を受けようとする事業主以外の者が行うものをいう。

ク 認定職業訓練

能開法第24条第1項に規定する認定職業訓練又は能開法第27条の2第2項において読み替

- えて準用する能開法第 24 条第 1 項の認定を受けた指導員訓練をいう。
- ヤ 職業訓練実施計画
事業内計画に基づき、訓練等、職業能力開発のための休暇、職業能力の評価、キャリアコンサルティングその他の職業能力開発に関する計画であって一の訓練ごとに定めるものをいう。
- マ 被保険者
法第 4 条に規定する被保険者をいう。
- ケ 短時間等労働者
事業主が雇用している法第 4 条に規定する被保険者であって、次のいずれかに該当する者をいう。
(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って、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（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 条に規定する派遣労働者を除く。以下同じ。）に比し短く、かつ、30 時間未満である者
(ロ) 期間の定めのある労働契約を締結している労働者
- フ 労働協約
労働組合と使用者が、労働条件等労使関係に関する事項について合意したことを文書に作成したもの（労働組合法（昭和 24 年法律第 174 号）第 14 条に定める効力が生じているもの）をいう。
- コ 労働組合等
労働者の過半数で組織する労働組合法第 2 条に規定する労働組合（労働者の過半数で組織する労働組合がないときは、労働者の過半数を代表する者）をいう。
- エ 所定労働時間
労働契約、就業規則、労働協約において定められた始業時刻から終業時刻までの時間から休憩時間を除いた時間をいう。
- テ 科目等履修制度
正規の学生とは異なり、大学で開設されている受講科目のうち必要な授業科目等を選ぶことのできる制度であって、履修した受講科目について試験の上で正規の単位を与えられるものをいう。
- ア 履修証明制度
学校教育法第 105 条等の規定により、社会人等の学生以外の者を対象とした一定のまとまりのある学習プログラム（履修証明プログラム）を開設し、その修了者に対して法に基づく履修証明書が交付されるものをいう。
- サ 一般教育訓練
雇保則第 101 条の 2 の 7 第 1 号に規定する一般教育訓練をいう。
- キ 特定一般教育訓練
雇保則第 101 条の 2 の 7 第 1 号の 2 に規定する特定一般教育訓練をいう。
- ユ 専門実践教育訓練
雇保則第 101 条の 2 の 7 第 2 号に規定する専門実践教育訓練をいう。
- メ e ラーニング
コンピュータなど情報通信技術を活用した遠隔講習であって、訓練等の受講管理のためのシステム（Learning Management System. 以下「LMS」という。）等により、訓練等の進捗管理が行えるものをいう（同時双方向型の通信訓練を除く。）。
- ミ 定額制サービス
一訓練当たりの対象経費が明確でなく、同額で複数の訓練を受けられる e ラーニング及び同時双方向型の通信訓練で実施されるサービスのことをいう。
- シ 通信制
通信の方法により一定の教育計画の下に、教材、補助教材等を受講者に提供し、必要な指導者が、これに基づき、設問回答、添削指導、質疑応答等を行うものをいう。
- エ 同時双方向型の通信訓練
OFF-JT 又は OJT において、情報通信技術を活用した遠隔講習であって、一方的な講義ではなく、現受講中に講師に対して質疑応答が行えるなど、同時かつ双方向的に実施される形態のものをいう。
- ヒ 通学制

- e ラーニングによる訓練等、通信制による訓練等、同時双方向型の通信訓練及び定額制サービスによる訓練を除く訓練等であって、教育訓練機関に通学し対面で訓練等を受講することをいう。
- モ 自発的職業能力開発
使用者の指揮命令下に置かれる労働時間中に実施される訓練等ではなく、労働時間以外において労働者の申出により実施される自発的な訓練等をいう。
- セ 自発的職業能力開発経費
被保険者が、事業外訓練として実施される訓練等を自発的に受講する際に要する直接的な経費のことをいう。
- ス 自発的職業能力開発経費負担制度
雇用する被保険者の自発的な職業能力開発を促進する観点から、自発的職業能力開発経費の全部又は一部を事業主が負担することを規定した制度のことをいう。
- い ジョブ・カード
能開法第 15 条の 4 第 1 項に規定する職務経歴等記録書をいう。
- ろ キャリアコンサルタント等
職業能力開発促進法第 30 条の 3 で規定するキャリアコンサルタント、キャリアコンサルティング技能士（1 級又は 2 級）及び職業訓練指導員（職業訓練の実施に伴い作成を行う場合に限る）をいう。
- は 認定実習併用職業訓練
能開法第 14 条に規定された職業訓練であって、能開法第 26 条の 3 第 1 項及び第 2 項に定める実習併用職業訓練の実施計画について、能開法第 26 条の 3 第 3 項に基づく厚生労働大臣の認定を受けたものをいう。
- に 情報処理・通信技術者
電子計算機を用いて情報の入出力・変換・計算・検索・蓄積・通信などを行うため、情報処理・通信技術に関する専門的・科学的な知識と手段を応用して、適用業務の分析、情報処理システムの企画、ソフトウェアの開発、コンピュータネットワークの構築、構築されたシステムの管理・保守などを行う技術的な仕事に従事するものをいう。なお、これには以下の職業が含まれる。
(イ) システムコンサルタント
(ロ) システム設計技術者
(ハ) 情報処理プロジェクトマネージャ
(ニ) システム運用管理者
(ホ) 通信ネットワーク技術者
(ヘ) その他情報処理・通信技術者
- ほ マナビ DX（デラックス）
経済産業省と IPA により、デジタル人材の育成を推進するため、デジタル知識・能力を身につけるための実践的な学びの場として開設されたポータルサイトのことをいう。
- へ 部内講師
申請事業主の役員等（申請事業主が法人、社団又は財団の場合、訓練開始日時点で申請事業主の役員として登記されている者、申請事業主が個人の場合はその者。以下同じ。）又は申請事業主に雇用されている者であって、訓練等実施日における出勤状況・出退勤時刻を確認できる者をいう。
- と 部外講師
部内講師以外の者であって、社外の者をいう。
- ち 毎月決まって支払われる賃金
基本給及び諸手当をいう（労働協約、就業規則又は労働契約等において明示されているものに限る。）。諸手当に含むか否かについては以下による。
(イ) 諸手当に含むもの
労働と直接的な関係が認められ、労働者の個人的事情とは関係なく支給される手当（役職手当、資格手当、資格ではないが労働者の一定の能力に対する手当等）。
(ロ) 諸手当に含まないもの
a 月ごとに支払われるか否かが変動するような諸手当（時間外手当（固定残業代を含む）、休日手当、夜勤手当、出張手当、精皆勤手当、報奨金等）

- b 労働と直接的な関係が薄く、当該労働者の個人的事情により支給される手当（家族手当（扶養手当）、通勤手当、別居手当、子女教育手当、皆勤手当、住宅手当等）
- (ハ) 上記（イ）、（ロ）以外の手当については、手当の名称に関わらず実態により判断するものとする。ただし、上記（イ）に挙げた手当であっても、月ごとに支払われるか否かが変動するような手当と認められる場合は諸手当から除外し、上記（ロ）に挙げた手当であっても、例えば以下のように、月ごとに支払われるか否かが変動しないような手当は諸手当に含めることとする。
 - a 扶養家族の有無、家族の人数に関係なく労働者全員に対して一律支給する家族手当
 - b 通勤に要した費用や通勤距離に関係なく労働者全員に対して一律に支給する通勤手当
 - c 住宅の形態（賃貸・持家）ごとに労働者全員に対して一律に定額で支給する住宅手当
- リ 資格等手当

訓練実施後において、実施した訓練若しくは職務に関連した資格、知識又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をいう。
- ぬ IT スキル標準（ITSS）

経済産業省により策定された、各種 IT 関連サービスの提供に必要とされる能力を明確化・体系化した指標のことをいう。
- る ITSS+（プラス）

IPA により策定された、第 4 次産業革命に向けて求められる新たな領域（「データサイエンス領域」、「アジャイル領域」、「IoT ソリューション領域」、「セキュリティ領域」）のして、具体的な専門分野や業務活動（タスク）、必要なスキルを体系化した指標のことをいう。
- を DX 推進スキル標準（DSS-P）

経済産業省及び IPA により策定された、DX を推進する人材の役割や習得すべきスキルの指標のことをいう。DX 推進に必要な人材類型（ビジネスアーキテクト、デザイナー、データサイエンティスト、ソフトウェアエンジニア、サイバーセキュリティ）について、類型ごとに、役割及び必要なスキルを定義している。
- わ 中小企業大学校

独立行政法人中小企業基盤整備機構法（平成 14 年法律第 147 号）第 15 条第 1 項第 2 号に定める研修を行う施設をいう。
- か 一般教育訓練等

一般教育訓練、特定一般教育訓練及び専門実践教育訓練をいう。
- よ 標準学習時間

訓練を習得するために通常必要な時間として、あらかじめ受講案内等によって定められているものをいう。
- た 標準学習期間

訓練を習得するために通常必要な期間として、あらかじめ受講案内等によって定められているものをいう。
- れ 教育訓練機関

特定の訓練機関と民間の教育訓練機関のことをいう。
- そ 特定の訓練機関

次に掲げる施設を運営している者であること

 - (イ) 公共職業能力開発施設、職業能力開発総合大学校及び能開法第 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、国又は自治体等から委託を受けて訓練を行う施設又は認定職業訓練を行う施設
 - (ロ) 学校教育法による大学等
 - (ハ) 各種学校等（学校教育法第 124 条の専修学校若しくは同法第 134 条の各種学校）
 - (ニ) 中小企業大学校
 - (ホ) 一般教育訓練等の講座指定を受けた訓練機関（一般教育訓練等の指定講座を行う場合に限る。）
- つ 民間の教育訓練機関

次の(イ)～(ハ)のいずれにも該当する者をいう。

 - (イ) 申請事業主以外の事業主又は事業主団体の設置する施設を運営するものであって、申請事業主又は事業主団体等から委託を受け、訓練等を提供する者であること。

- (ロ) 計画提出日までに定款、登記簿等において事業目的として教育訓練事業が記載されている法人であること。
- (ハ) 日本国内の法人であること。
- (ニ) 雇用関係助成金の不正受給を行った事業主の代表者若しくは役員等、不正受給に関与した教育訓練機関の代表者若しくは役員等（教育訓練機関の役員として登記されている者。）又は社会保険労務士が関与する法人でないこと（不正受給により不支給とした日又は支給を取り消した日から起算して5年を経過している場合は除く。）。なお、「関与する」とは、役職の有無を問わず、実質的に当該法人の経営、運営又はこれらに影響を及ぼす行為をいい、その有無は、当該行為の実態により客観的に判断するものとする。

ね 教育訓練機関に関連する者

教育訓練機関と資本的・経済的・組織的関連性等の状況からみて密接な関係にあると認められる者（財務諸表等の用語、様式及び作成方法に関する規則（昭和38年大蔵省令第59号）第8条に定義されている親会社、子会社、関連会社及び関係会社など）、業務委託又は業務提携など業務上の関係がある者その他事業主等から教育訓練機関への訓練経費の支払いに関連して、事業主等に金銭等を提供する者をいう。当該関連性については実態により客観的に判断するものとする。なお、法人や個人を問わない。

な 親会社

財務諸表等の用語、様式及び作成方法に関する規則（昭和38年大蔵省令第59号）第8条に規定する親会社をいう。

ら 子会社

財務諸表等の用語、様式及び作成方法に関する規則（昭和38年大蔵省令第59号）第8条に規定する子会社をいう。

0300 雑則

0301 返還に係る様式の指定

人材開発支援助成金の返還に係る様式は、「支給決定取消及び返還決定通知書」（様式第 26－2 号）とする。

また、支給決定の取消し理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（様式第 25－2 号）を事業主に通知するものとする。

0400 委任

0401 公共職業安定所長への業務の委任

管轄労働局長は計画届の受付に係る業務の全部又は一部を、その指揮監督する安定所長に行わせることができる。

0500 附則

0501 適用期日

本支給要領は、「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）の提出日が令和 8 年 8 月 3 日以降であるものについて適用する。

0502 経過措置

本支給要領改正前の「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）又は「訓練実施計画届」（様式第 1 号）の提出日が、この要領の適用期日前であるものについては、従前の支給要領を適用することとする。ただし、次のイからホの場合は、この限りではない。

イ 従前の支給要領を適用する場合であっても、令和 4 年 7 月 21 日付け職発 0721 第 15 号、雇均発 0721 第 3 号、開発 0721 第 5 号「登記情報連携システムの利用に係る関係通達の改正について」によって改正された「第 2 各助成金別要領 14 人材開発支援助成金（8）人への投資促進コース」において、登記情報連携システムの利用により登記事項証明書の添付を省略することについては、これを適用するものとする。

ロ 0700 自発的職業能力開発訓練については、「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）又は「訓練実施計画届」（様式第 1 号）の届出日が、令和 6 年 3 月 31 日以前であるものであって、訓練開始日が令和 6 年 4 月 1 日以降である場合は、令和 6 年 3 月 29 日付け職発 0329 第 8 号、雇均発 0329 第 7 号、開発 0329 第 4 号「雇用安定事業の実施等について」によって改正された「第 2 各助成金別要領 13 人材開発支援助成金（5）人への投資促進コース」支給要領を適用するものとする。

ハ 06054 リ、07054 ス、08054 タ、09054 タの受講料等の価格設定に関する疎明書（様式第 28 号）については、「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）の提出日の時期を問わず、令和 8 年 5 月 14 日時点で支給申請が行われていないもの又は支給申請が行われているが支給決定若しくは不支給決定がされていないものについても当該申請書類の提出を求めるものとする。

ニ 令和 7 年 4 月 1 日以降に提出された「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）の場合、08054、09054 に定める書類のうち、eラーニング訓練実施結果報告書（様式第 8－3 号）については、本支給要領の様式を適用するものとする。

ホ 06072、07072、08072、09072 の公表に関する特例については、令和 8 年 8 月 3 日以降に支給申請を行ったものについて適用する。

0600 定額制訓練

0601 支給要件

06011 支給対象事業主

定額制訓練の助成金の対象となる事業主は、次のイからリまでのいずれにも該当する事業主とする。また、賃金要件又は資格等手当要件を満たす場合の助成率の適用を受ける場合は、次のヌを満たす事業主であること。

イ 職業訓練実施計画に基づき、その雇用する被保険者に対して定額制サービスによる教育訓練を受けさせる事業主であること。

ロ 当該事業主の事業所の労働組合等の意見を聴いて作成した事業内計画をその雇用する労働者に周知した事業主であること。

ハ 当該事業内計画に基づき職業訓練実施計画を作成し、その雇用する被保険者に周知した事業主であること。

ニ 職業能力開発推進者を選任している事業主であること。

ホ 「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）を管轄労働局長に対して提出している事業主であること。

ヘ 「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）を提出した日の前日から起算して 6 か月前の日から当該職業訓練に係る助成金の支給申請書の提出日までの間（以下「基準期間」という。）に、当該職業訓練実施計画を実施した事業所において、雇用する被保険者（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。

ト 基準期間に、当該職業訓練実施計画を実施した事業所において、法第 23 条第 1 項に規定する特定受給資格者となる離職理由のうち離職区分 1 A 又は 3 A に区分される離職理由により離職した者として法第 13 条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所によ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。

チ 次の(イ)から(ニ)までの書類を整備している事業主であること。

(イ) 対象労働者に係る教育訓練の実施状況を明らかにする書類

(ロ) 教育訓練に要する経費等の負担の状況を明らかにする書類

(ハ) 対象労働者に対する賃金の支払の状況を明らかにする書類

(ニ) 労働者の離職状況を明らかにする書類

リ 当該教育訓練を受ける期間、当該教育訓練を受ける被保険者に対して賃金を適正に支払う事業主であること。なお、助成金の支給対象訓練は、業務上義務付けられ、労働時間に該当するものとなるため、当該訓練中に賃金を支払うことが必要となる（育児休業中訓練等は除く。）。

ヌ 06014 に規定する賃金要件又は資格等手当要件を満たした事業主であること（06023 に掲げる表のうち「訓練修了後に賃金を増額した場合」の助成率の適用を受ける場合に限る。）。

06012 支給対象労働者

定額制訓練の対象となる労働者は、次のイからニのいずれにも該当する労働者とする。

イ 助成金を受けようとする事業主の事業所において、被保険者であり、訓練実施期間中において、被保険者であること。

ロ 「定額制サービスによる訓練に関する対象労働者一覧」（様式第 3－2 号）に記載されている者であること。

ハ 「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）の定額制サービスに含まれる教育訓練（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教育訓練（以下 0600 において「職務関連教育訓練」という。）に限る。）を修了した者であり、その修了した訓練の標準学習時間が 10 時間以上の者であること。

ニ 育児休業中訓練である場合は、育児休業期間中に育児休業中訓練の受講を開始する者であ

ること。

06013 支給対象訓練

次のイからへまでのいずれにも該当する教育訓練であること。

- イ 「職業訓練実施計画届」(様式第1-1号)に基づき行われる教育訓練であること。
- ロ OFF-JT であること。
- ハ 教育訓練機関に委託して行う事業外訓練であること。

ただし、広く当該訓練等の受講者を募るために、計画届の提出日時点で、自社のホームページに当該訓練等の情報(当該訓練等の概要、当該民間の教育訓練機関の連絡先、申込みや資料請求が可能な状態であることが分かること)を掲載していない民間の教育訓練機関である場合には支給対象としない。

- ニ 職務関連教育訓練であること。定額制サービスの中で受講が可能な教育訓練の中に支給対象外訓練(06015の表1の「OFF-JTのうち助成対象とならないもの」及び表2の「OFF-JTのうち助成対象とならない教育訓練の実施方法」に該当する教育訓練をいう。以下0600において同じ。)が含まれている場合であっても、支給対象労働者の職務関連教育訓練の受講時間数の合計の時間数がロの要件を満たす限り、支給対象訓練に該当する。

ただし、定額制サービスに含まれる全体の講座数に占める支給対象外訓練の講座数の割合が5割以上である場合には、支給対象とならない。

- ホ 「職業訓練実施計画届」(様式第1-1号)の内容と定額制サービスの契約内容に整合性がとれていること(例えば、訓練受講者数の区分に応じて契約料が設定される場合において、契約した区分を超えた人数が「職業訓練実施計画届」の「受講(予定)者数」に記載されている場合は、整合性がとれていないものと判断される。))。

- ヘ 「訓練の実施期間」が1年以内であること。また、「訓練の実施期間」は、定額制サービスの契約期間とするが、(イ)から(ハ)に該当する場合は、次のとおりとする。

(イ) 天災等のやむを得ない理由がなく契約期間の初日の1か月前までの提出期間を経過し、かつ契約期間の初日が到来していない定額制サービス(以下「提出期間を経過した定額制サービス」という。)及び既に契約期間の初日が到来している定額制サービス(以下「既契約の定額制サービス」という。)の場合は、「職業訓練実施計画届」(様式第1-1号)を提出した日(郵送又は電子申請により提出する場合には、労働局への到達日をいう。なお、郵送の場合であって、到達日が行政機関の休日(土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律(昭和23年法律第178号)に規定する休日及び12月29日から翌年の1月3日までの日。以下「行政機関の休日」という。)に当たる場合は、翌開庁日を到達日とする。)の1か月後を契約期間の初日とみなすこととし、この日を「訓練の実施期間」の初日とする。

(ロ) 契約期間が1年を超える定額制サービスの場合は、契約期間の初日から1年間を「訓練の実施期間」とする。また、この場合であって、(イ)にも該当する場合は、(イ)のとおり取り扱った上で、「訓練の実施期間」の初日から1年間又は「訓練の実施期間」の初日から契約期間の最終日までの期間のいずれか短い期間を「訓練の実施期間」とする。

(ハ) 申請事業主又は教育訓練機関のいずれかが、契約の解除を申し出ない限り、契約が自動的に更新される(以下「自動更新」という。)定額制サービスの場合は、申請事業主が任意に設定した日を「訓練の実施期間」の最終日とする。ただし、申請事業主が任意に設定する日は、契約期間の初日(自動更新の期間の初日のいずれかをいう。また、(イ)にも該当する場合、「訓練の実施期間」の初日とする)から1年以内であって、自動更新の期間の最終日のいずれかを設定すること(例えば、契約期間の初日が1月1日で、3か月ごとの自動更新の定額制サービスの場合、3月31日、6月30日、9月30日、12月31日のいずれかを「訓練の実施期間」の最終日に設定することになる。))。

06014 賃金要件・資格等手当要件

次のイ又はロの要件を満たす場合は、06023に掲げる表のうち、「訓練修了後に賃金を増額した場合」の助成率を加算して支給する。

- イ 賃金要件

対象労働者の毎月決まって支払われる賃金(06014、06053、06055及び06066で「賃金」とあるのは「毎月決まって支払われる賃金」のことをいう。)について、訓練期間中に標準学

習時間10時間以上の訓練を修了した日から、訓練終了日の翌日を起算日として1年を経過する日までの間に、5%以上増加させていること（賃金改定後の最初の賃金支払日が、訓練期間中に標準学習時間10時間以上の訓練を修了した日から、訓練終了日の翌日を起算日として1年を経過する日までの間に含まれている必要がある。）。

なお、賃金が5%以上増加していることについては、対象労働者ごとに、賃金改定後3か月間の賃金総額と改定前3か月間の賃金総額を比較して、全ての対象労働者の賃金が5%以上増加していることにより判断するものとする。

ただし、次のいずれかに該当する場合には、賃金を増額させているものとして認められない。

- ・賃金の増額後、合理的な理由なく賃金の額を引き下げる場合
 - ・合理的な理由なく、賃金以外の諸手当等の額を引き下げ、賃金の額を引き上げる場合
- また、対象労働者の賃金が時給や日給、出来高払い等でその月ごとに賃金変動する場合であって、対象労働者の都合等により労働日数が著しく少なくなった場合等、比較を行うことが適切でない場合には、「労働日に通常支払われる賃金の額」に「所定労働日数」を乗じ、毎月決まって支払われる賃金を算出し、比較することができる。

ロ 資格等手当要件

資格等手当の支払について就業規則、労働協約又は労働契約等に規定をした上で、訓練期間中に標準学習時間10時間以上の訓練を修了した日から、訓練終了日の翌日を起算日として1年を経過する日までの間に全ての対象労働者に対して実際に当該手当を支払い、賃金を3%以上増加させていること（資格等手当の最初の支払日が、訓練期間中に標準学習時間10時間以上の訓練を修了した日から、訓練終了日の翌日を起算日として1年を経過する日までの間に含まれている必要がある。）。

なお、資格等手当の支払いにより賃金が3%以上増加していることについては、対象労働者ごとに資格等手当支払い後3か月間と資格等手当支払い前3か月間の賃金総額を比較して、全ての対象労働者の賃金が3%以上増加していることにより判断するものとする。

ただし、次のいずれかに該当する場合には、資格等手当を支払っているものとして認められない。

- ・資格等手当の支払い後、合理的な理由なく資格等手当の支払いをやめる場合
- ・合理的な理由なく、資格等手当以外の諸手当等の額を引き下げ、資格等手当を支払っている場合

また、対象労働者の賃金が時給や日給、出来高払い等でその月ごとに賃金変動する場合であって、対象労働者の都合等により労働日数が著しく少なくなった場合等、比較を行うことが適切でない場合には、「労働日に通常支払われる賃金の額」に「所定労働日数」を乗じ、毎月決まって支払われる賃金を算出し、比較することができる。

06015 支給の対象としない教育訓練の例

OFF-JT 訓練全体の実施目的が次の表1で掲げるものに該当すると判断される場合及び実施方法全体が次の表2で掲げるものに該当すると判断される場合には、経費助成の助成対象としない。

また、カリキュラムの一部に表1に掲げる教育訓練の時間、表2の実施方法によって行われる教育訓練の時間がある場合には、当該時間は06012のハの時間数に含めない。

(表 1) OFF-JT のうち助成対象とならないもの

1 職業又は職務に間接的に必要となる知識及び技能を習得させる内容のもの(職務に直接関連しない教育訓練) なお、企業内においてデジタル・デジタルトランスフォーメーション(DX)化やグリーン・カーボンニュートラル化を進める上で必要となる知識及び技能を習得させるための教育訓練である場合は除く 2 職業又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) なお、企業内においてデジタル・デジタルトランスフォーメーション(DX)化やグリーン・カーボンニュートラル化を進める上で必要となる知識及び技能を習得させるための教育訓練である場合及び新入社員層、中堅職員層、監理者・管理者層等の各階層において入社時や昇級時等の適切な時期に実施される教育訓練である場合は除く 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 実施目的が労働者の職業能力開発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、視察旅行、ビジネス交流会、オンラインサロン 等) 5 当該業務を実施するに当たって、法令等において、事業主に対して講習等の実施が義務づけられているもの (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など)、派遣法第30条の2第1項に基づく教育訓練(入職時から毎年8時間の教育訓練) 等) また、法令等において、事業主に対して訓練等を受けた労働者や資格を持った労働者を設置することが義務づけられており、当該労働者に対して訓練等を実施しなければ当該業務を実施できない場合であること (例：労働安全衛生法(昭和47年法律第57号)における安全管理者の設置のための安全管理者選任時研修の実施において、当該研修を受講する予定の労働者以外に有資格者がいない場合 等) なお、労働者にとって資格を取得するための法定講習等である場合は除く(例：建設業法に定める土木施行管理技士を取得するための訓練、社会福祉・介護福祉法に定める介護福祉士試験を受けるための教育訓練) 6 職業又は職務に関する知識・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) 7 資格試験(講習を受講しなくても単独で受験して資格等を得られるもの)、適性検査
--

(表 2) OFF-JT のうち助成対象とならない教育訓練の実施方法

1 業務上の義務として実施されるものではなく、専ら労働者が自発的に行うもの(育児休業中訓練を除く。) 2 広く国民の職業に必要な知識及び技能の習得を図ることを目的としたものではなく、特定の事業主に対して提供することを目的としたもの 3 定額制サービスに含まれる全体の講座数に占める支給対象外訓練の講座数が5割以上であるもの 4 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・技能を有する講師により行われないもの 5 教育訓練の実施にあたって適切な方法でないもの (例：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教育訓練)
--

0602 支給額等

支給対象訓練に要した経費について、06024の算定方法により算出した額を支給する。

06021 支給対象経費

次のイ及びロに定める経費の額。ただし、教育訓練に要した経費は、支給申請までに申請事業主が全て負担していることが必須であり、申請事業主以外の者が訓練経費の一部でも負担している場合については、当該経費は経費助成の対象とは認められない（育児休業中訓練の場合は事業主が一部負担している場合でも助成対象となる。）。

また、受講した労働者に訓練経費を一部でも負担させている場合については、助成対象経費とは認められない（育児休業中訓練を除く。）。

なお、事業外訓練において、教育訓練機関等の都合により受講料等を受講者本人名義での支払いを義務付けているなどのため、受講者本人が立替え払いした分について全額を受講対象労働者本人に返金するなどにより事業主が負担したことが明らかである場合に限り支給対象とすることができるものとする（育児休業中訓練を除く。）。

また、06053のイの規定により、「訓練の実施期間」中に支給申請をした場合において、その後、契約期間の終了日前に当該契約を解約した場合や、解約をしなかった場合であっても「職業訓練実施計画届」（様式第1－1号）に記載される「訓練の実施期間」の最終日まで、「職業訓練実施計画届」（様式第1－1号）又は「職業訓練実施計画変更届」（様式第2－1号）により届け出た教育訓練が継続されていなかった場合については、当該契約期間に係る契約額は助成対象経費とは認められない。

イ 事業外訓練の受講に際して必要となる受講料等（あらかじめ受講案内等で定められているものに限る。）が対象となる。なお、定額制サービスの基本利用料だけでなく、初期設定費用やアカウント料等の教育訓練に直接要するオプション料金も対象となる。

ロ 消費税

ハ 訓練経費の負担に係る留意点

申請事業主の教育訓練機関に対する訓練経費の支払が完了しているか否かにかかわらず、申請事業主が、教育訓練機関又は教育訓練機関に関連する者（以下、「教育訓練機関等」という。）から、実施済みの訓練に関する経費の全部又は一部につき申請事業主の負担額の実質的な減額となる金銭の支払い（訓練経費の返金を含む。）を受けた場合等（受ける予定がある場合を含む。）には、「訓練等に要した経費を支給申請までに申請事業主が全て負担」したことにはならないため、当該訓練経費は06021イ及びロに規定する支給対象経費に該当しないこと。特に、次の(i)又は(ii)に該当する場合、当該場合における訓練経費は06021イ及びロに規定する支給対象経費に該当しないものとして取り扱う。

(i) 教育訓練機関等から申請事業主に入金（※）された額と本要領等の規定に基づき算定された助成金の額（以下、(ii)において「助成金支給額」という。）の合計が訓練経費と同額となる場合

(ii) (i)に定める入金された額と助成金支給額の合計が訓練経費と同額とならない場合であっても、以下に該当する場合

a 教育訓練機関等から、訓練に係る広告宣伝業務（例：訓練成果等に関するレビューの提供や訓練を受講した感想・インタビューの実施等）の対価として金銭を受け取ったとき

b 教育訓練機関等から、「研修の実施に際して費用負担がかからない」等、当該訓練を行うための負担軽減に係る提案等を受け、提案等の前後に関わらず金銭（営業協力費、協賛金など名目を問わない。）を受け取ったとき

c その他、訓練等に付随して教育訓練機関等と締結した契約に基づき金銭を受け取ったとき

※ 金銭による利益提供以外に、クーポン券等の金銭的価値のあるもののほか、消費貸借契約に基づく貸付、他の支払いの相殺・免除、製品やサービスの提供その他の経済的な便宜等を受ける場合も含む。

06022 支給の対象とならない経費

イ 教育訓練に直接要する経費以外のもの（パソコン機器のレンタル料等）

ロ 06021に規定される経費であっても、受講料等が他の講座等と比べて著しく高額に設定されているもの（同一の訓練内容であるにも関わらず、助成金の有無のみによって差額を生じさせているなど、助成金の趣旨に照らして合理的な理由がない場合その他受講料等に著しく差が生じていることに明白な理由がないもの等）

ハ 支給対象訓練と支給対象外訓練を区分し契約が可能であるにもかかわらず、支給対象外訓練の経費を含めて契約している場合の当該支給対象外経費部分

- ニ 訓練受講者数の区分に応じて契約料が設定される場合において、「定額制サービスによる訓練に関する対象労働者一覧」（様式第3－2号）に記載されている者の数を越えた区分で高額に契約している場合の当該差額部分
- ホ より安価な契約方法が可能にもかかわらず、合理的な理由なく当該契約方法による契約額を超えた額により契約をしている場合の当該差額部分
- ヘ 以下に掲げる申請事業主と密接な関係にある教育訓練機関に対して支払う受講料等
- (イ) 申請事業主の代表者又は役員等（以下「代表者等」という。）であって、当該者が代表者等である教育訓練機関
 - (ロ) 申請事業主が雇用する者が代表者等である教育訓練機関
 - (ハ) 申請事業主の代表者等の配偶者又は3親等以内の親族が代表者等である教育訓練機関
 - (ニ) 申請事業主の親会社である教育訓練機関
 - (ホ) 申請事業主の子会社である教育訓練機関
 - (ヘ) 次に掲げる者が単独又は合計して申請事業主の議決権の過半数を所有している場合における教育訓練機関（(ニ)の場合を除く。）
 - a 教育訓練機関
 - b aの親会社又は子会社
 - c a又はbの代表者等
 - d cの配偶者又は3親等以内の親族
 - (ト) 次に掲げる者が単独又は合計して教育訓練機関の議決権の過半数を所有している場合における当該教育訓練機関（(ホ)の場合を除く。）
 - a 申請事業主
 - b aの親会社又は子会社
 - c a又はbの代表者等
 - d cの配偶者又は3親等以内の親族
 - (チ) 訓練開始日の前日から起算して3年前の日から3年を経過するまでの期間のいずれかの日に申請事業主の代表者等であった者が代表者等である教育訓練機関
 - (リ) 訓練開始日の前日から起算して3年前の日から3年を経過するまでの期間のいずれかの日に申請事業主に雇用されていた者が代表者等である教育訓練機関

06023 助成率

1 コース当たりの経費助成率は、企業規模に応じて下表のとおりとする。

ただし、06066による確認により、賃金要件・資格等手当要件を満たした場合には、下表の「訓練修了後に賃金を増額した場合」の割増分を追加支給することとする。

なお、中小企業事業主の判定は、「通常分」及び「訓練修了後に賃金を増額した場合」のいずれも、「通常分」の「支給申請書」（様式第4－2号）の提出時の内容で決定する。

企業規模	経費助成率	訓練修了後に賃金を増額した場合
中小企業	60%	(割増分) 15%
大企業	45%	(割増分) 15%

06024 経費助成額の算定方法

経費助成の算定方法は、次のとおりとする。

06021に規定する経費	×	(支給対象労働者数／契約者数(総受講者数))	×	(訓練の実施期間の日数／定額制サービスの契約期間の日数)	×	助成率(06023)	=	経費助成額
--------------	---	------------------------	---	------------------------------	---	------------	---	-------

契約期間の途中で対象労働者数の変更があった場合の経費助成の算定方法は以下のとおりとする。

06021に規定する経費	×	{ (契約変更前の契約者数のうち支給対象労働者数／契約変更前
--------------	---	--------------------------------

$$\begin{aligned} & \{ \text{の契約者数（総受講者数）} \times \left(\text{契約変更前の訓練の実施期間の日数} / \text{定額制サービスの} \right. \\ & \text{契約期間の日数} \left. + \left(\text{契約変更後の契約者数のうち支給対象労働者数} / \text{契約変更後の契約} \right. \right. \\ & \left. \left. \text{者数（総受講者数）} \right) \times \left(\text{契約変更後の訓練の実施期間の日数} / \text{定額制サービスの契約期} \right. \right. \\ & \left. \left. \text{間の日数} \right) \right\} \times \text{助成率（06023）} = \text{経費助成額} \end{aligned}$$

06025 支給に係る制限

定額制サービスによる訓練については、受講時間数（修了した訓練の標準学習時間の合計時間数）が 10 時間に満たない支給対象労働者分の経費は 06012 ハにより支給しない。

ただし、支給対象労働者が、次のイからニの理由により、教育訓練を受講できず、06012 ハの 10 時間要件を満たさなかった場合は当該支給対象労働者の全契約期間分の経費を支給対象経費とすることができる。

- イ 労働者の責に帰すべき理由による解雇
- ロ 労働者の都合による退職、事業主の責めによらない病気、怪我等
- ハ 労働者の死亡
- ニ 事業主又は労働者のいずれの責にも帰することができない天災等のやむを得ない理由

06026 所定外労働時間に実施される教育訓練の取扱い

経費助成については、教育訓練が所定労働時間内に行われたか否かに関わらず、助成対象とする。なお、定額制サービスによる教育訓練であっても、支給対象訓練は業務上義務付けられ、労働時間中に実施されるものとなるため、所定労働時間以外の時間に実施した教育訓練においても賃金を支払うことが必要となるものである。このため、仮に教育訓練の受講時間中の賃金を適正に支給していない場合は、支給対象と認めない。

06027 支給限度額等

支給限度額等は、次のとおりとする。

- イ 一の事業所に対する一の年度（支給申請日を基準とし 4 月 1 日から翌年 3 月 31 日までをいう。以下同じ。）の訓練等に対する人材開発支援助成金（人への投資促進コース。成長分野等人材訓練を除く。）の支給額の合計が 2,500 万円を超えるときは、2,500 万円を限度とする。
 なお、支給額は、主たる適用事業所以外の事業所に係る支給額を含め、人材開発支援助成金が支給される主たる適用事業所において計上される。
- ロ 経費助成の限度額について
 経費助成の限度額は、1 人につき、一月当たり 2 万円とする。なお、訓練の実施期間を月ごとに分割した場合に、一月に満たない期間が生じる場合は、1 人につき、2 万円に、訓練の実施期間の月数（一月に満たない期間を除く。）を乗じて得た額と、1 人につき、2 万円に、当該一月に満たない期間の訓練の実施日数をその期間の初日から起算して一月となる日までの歴日数で除した割合を乗じて得た額の合計を限度額とする。
- ハ 同一の定額制サービスの契約期間の重複の制限について
 人材開発支援助成金（人への投資促進コース（定額制訓練））において、同一の事業所を対象として、同じ内容の定額制サービスを契約し、支給を受けようとする場合は、支給を受けようとする定額制サービスの契約期間と別途支給を受けようとする定額制サービスの契約期間が一部でも重複している場合、重複している部分（契約期間）は原則、支給対象と認められない。
- ニ 定額制サービスによる教育訓練の受講回数の制限について
 人材開発支援助成金（人への投資促進コース（定額制訓練、自発的職業能力開発訓練）、事業展開等リスキリング支援コース）の助成が受けられる定額制サービスによる教育訓練の受講回数は、同一の事業主が同一の対象労働者に対して一の年度で両コース合わせて 3 回までとする。

0603 計画届の提出

06031 職業訓練実施計画届の提出

- イ 職業訓練実施計画届の提出
 定額制訓練の助成金の支給を受けようとする事業主は、原則、雇用保険の適用事業所ごとに、

(イ)から(ト)に掲げる書類を管轄労働局長に提出することとする。なお、重複する書類がある場合、1部のみ添付することで差し支えない（電子申請によるものを除く。）。

(イ) 「職業訓練実施計画届」（様式第1-1号）

(ロ) 「事前確認書」（様式第11号）

※ 事前確認書は、「第1 共通要領」の0901 ロ(イ)cによらず、必ず申請事業主自身が内容を確認した旨の氏名が記載されたものを提出すること。

(ハ) 「定額制サービスによる訓練に関する対象労働者一覧」（様式第3-2号）

(ニ) 訓練カリキュラム、受講案内等

※ 訓練等の実施目的、実施内容、契約期間、講座の一覧、講座ごとの標準学習時間又は標準学習期間、LMS 等により訓練等の進捗管理を行える機能を有していること（e ラーニングで実施されるサービスに限る。また、生産性向上人材育成支援センターが実施する定額制サービスによる教育訓練の場合は不要とする。）、受講料（料金体系）が分かるもの。

(ホ) 事業外訓練の場合、次の書類

a 訓練に係る教育訓練機関との契約書、又は受講案内及び申込書等の写し等

※教育訓練機関の名称、所在地、連絡先、契約内容、契約期間（訓練受講可能期間）、受講料（料金体系）が分かるもの。

b 教育訓練機関等から提供された訓練費用の負担軽減に係る説明資料等（教育訓練機関等から当該資料等（受講案内を除く。）を提供された場合に限る。）

(ヘ) 「定額制サービスによる訓練に関する事業所確認票」（様式第14-1号）（ロ(ロ)の規定により、主たる適用事業所が他の適用事業所に係る書類も含めて管轄労働局長に提出する場合に限る。）

(ト) その他管轄労働局長が求める書類

ロ 職業訓練実施計画届の提出における留意点

(イ) イに規定する添付書類の写しについては、原本から転記及び別途作成したものではなく、根拠法令に基づき、実際に使用者が事業場ごとに調製し、記入しているもの又は原本を複写機等の機材を用いて複写したものとする。

(ロ) 法人単位で定額制サービスを契約し、一の定額制サービスにより複数の適用事業所の被保険者が当該定額制サービスによる教育訓練を受講する場合は、原則、契約した定額制サービスを利用する適用事業所のうち主たる適用事業所が、他の適用事業所に係る書類も含めて管轄労働局長に提出すること。なお、「主たる適用事業所」とは、当該定額制サービスを利用する被保険者数が最も多い事業所をいう。

なお、イ(ハ)の書類は、事業所ごとに作成し、提出すること。また、この取り扱いは、申請事業主の利便性を考慮し、手続きの簡略化を図ったものであり、支給要件は事業所ごとに適用するため、06011 へ、トなどは事業所ごとに満たす必要があることに留意すること。

06032 提出期間

イ 職業訓練実施計画届の提出期間

「職業訓練実施計画届」（様式第1-1号）の提出期間は、定額制サービスの契約期間の初日の6か月前から1か月前までの間とする。

なお、提出期間を経過した定額制サービス及び既契約の定額制サービスに係る「職業訓練実施計画届」（様式第1-1号）を提出する場合はこの限りではなく、「職業訓練実施計画届」（様式第1-1号）を提出した日（郵送又は電子申請により提出する場合には、労働局への到達日をいう。なお、郵送の場合であって、到達日が行政機関の休日（土曜日、日曜日、国民の祝日に関する法律（昭和23年法律第178号）に規定する休日及び12月29日から翌年の1月3日までの日。以下「行政機関の休日」という。）に当たる場合は、翌開庁日を到達日とする。）の1か月後を契約期間の初日とみなすこととし、この年月日を「職業訓練実施計画届」（様式第1-1号）の「訓練の実施期間」の初日に記載することとする。

※ 契約期間の初日の6か月前から1か月前の間とは以下の例によるものとする。

例：

契約期間の 初日	提出期間
7月1日	1月1日から6月1日まで
7月15日	1月15日から6月15日まで

7月30日	1月30日（6か月前の同日が提出期間の初日、31日ではない）から6月30日まで
7月31日	1月31日から6月30日（6月31日がないためその前日）まで
9月30日	3月30日から8月30日（前月の同日が期限、31日ではない）まで
3月29日	9月29日から2月28日（2月29日までである場合は、2月29日）まで
3月30日	9月30日から2月28日（2月29日までである場合は、2月29日）まで
3月31日	9月30日（9月31日がないためその前日）から2月28日（2月29日までである場合は、2月29日）まで

ロ 職業訓練実施計画届の提出期間における留意点

- (イ) 新たに雇い入れた被保険者のみを対象とした教育訓練等であって雇い入れ日から契約期間の初日までが1か月以内である教育訓練及び天災等のやむを得ない理由がある場合（その理由を記した書面を添えること）、定額制サービスの契約期間の初日の前日までとする。
- (ロ) 「職業訓練実施計画届」（様式第1－1号）の提出期間の末日が行政機関の休日に当たる場合は、翌開庁日を「職業訓練実施計画届」（様式第1－1号）の提出期間の末日とみなす。なお、郵送又は電子申請により提出する場合には、労働局への到達日が提出期間内でないといけないことに留意すること。
- (ハ) 「職業訓練実施計画届」（様式第1－1号）の提出時において、提出が困難な添付書類がある場合には当該添付書類について契約期間の初日の前日までに提出させるものとする（既に契約期間の初日が到来している定額制サービスの場合は除く。）。

06033 職業訓練実施計画届の受付

「職業訓練実施計画届」（様式第1－1号）の記入事項の記入漏れ、表示の誤記等及び06031に定める必要な添付書類の不備がなかった場合には、当該計画届の受付を行い、当該計画届の処理欄に受付印を押印する（受付印の押印に係る処理については、電子申請によるものを除く。）。

「職業訓練実施計画届」（様式第1－1号）の記入事項及び06031に定める必要な添付書類の不備があった場合には、管轄労働局長は相当の期間を定めて、事業主に補正を求める（電子申請における修正指示を含む。）。指定された期間内に事業主が補正を行わない場合、管轄労働局長は契約期間の初日の前日までに補正を行うよう書面又は電子申請における修正指示により求めること。提出期間を経過した定額制サービス及び既契約の定額制サービスに係る「職業訓練実施計画届」の場合は、「職業訓練実施計画届」（様式第1－1号）を提出した日の1か月後までに補正を行うよう書面又は電子申請における修正指示により求めること。

事業主が期限までに補正を行わない場合、「第1 共通要領」の0301のハの要件を満たさないものとみなし、当該計画届に係る助成金は支給しない。

なお、0604により、事業主から電子申請における受付前の職業訓練実施計画届の内容に変更が生じた旨の申し出があった場合は、06031の提出書類のうち変更に関係する書類を電子申請における追加資料の提出として求め、当該計画届の受付を行う。

06034 受付済みの職業訓練実施計画届の返送等

管轄労働局長は、提出された「職業訓練実施計画届」（様式第1－1号）に受付印を押印の上、受付番号を記入し、その写しを事業主に返送又は手交するものとする（電子申請によるものを除く。）。

0604 変更届の提出

06041 職業訓練実施計画変更届

イ 変更届の提出

既に届け出ている「職業訓練実施計画届」（様式第1－1号）について、変更が生じた場合、定められた期限までに、「職業訓練実施計画変更届」（様式第2－1号）（「変更届」という。）に06031のイで掲げる書類のうち変更に関係する書類を添えて提出すること。

変更届を提出せずに変更後の教育訓練を実施した場合は当該部分については助成の対象とはならない。また、変更届を提出せずに、受講（予定）者以外の受講者に教育訓練を実施させた場合には、当該教育訓練の受講時間は、06012のハの時間の対象とはならないこと。

- (イ) 契約期間の初日（最終日）を変更する場合、当初計画していた契約期間の初日（最終日）の前日又は変更後の契約期間の初日（最終日）のいずれか早い方の前日までに（※）、変

更届を提出すること。

ただし、契約期間の初日を1か月以上後ろ倒しとする変更を行う場合は、変更届の提出ではなく、改めて計画届を提出すること。また、契約期間の初日を前倒しとする変更を行う場合は、当初計画届の提出日が、変更後の契約期間の初日の1か月前までとなる必要があること。

※（例）

・ 契約期間の初日を4月5日から4月10日変更する場合 → 4月4日までに変更届を提出

・ 契約期間の初日を4月5日から4月3日に変更する場合 → 4月2日までに変更届を提出

(ロ) 対象労働者を追加する場合や減らす場合には、当該契約変更に係る適用日の前日までに、変更届を提出すること。

(ハ) 変更届の特例的取り扱い

a 病気、けが、天災等、やむを得ない理由により変更が生じた場合には、変更後の訓練実施日の翌日から7日以内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。

b 定額制サービスの講座が定期的に更新される場合、計画提出時に労働局長にその旨申し出た上で支給申請書の提出までに、変更届を提出すること。

c (イ)及び(ロ)以外の変更が生じた場合には、支給申請書の提出までに変更届を提出すること。

ロ 電子申請に係る変更届提出における留意点

(イ) 電子申請においては、06033による受付がされていない場合は、変更届の提出はできない。

(ロ) 電子申請において、06033による受付の前に、変更届の提出が必要となる事由が生じた場合は、イにおいて変更届の提出期限とする日までに管轄労働局長に申し出ることとし、管轄労働局長から職業訓練実施計画届にかかる追加資料の提出を求められた場合は、管轄労働局長が指定する期間内に当該資料を提出する。

(ハ) 職業訓練実施計画届の提出が電子申請によらない場合は、変更届の提出を電子申請により行うことはできない。

(ニ) 電子申請による変更届の提出において「職業訓練実施計画届の受付番号」が必要なものは、当該支給申請にかかる訓練について最初に受付された計画届の申請番号を記載することとする。

ハ 訓練の実施期間の途中に、対象労働者が、計画届で届け出ている事業所（以下「転勤前事業所」という。）から、申請事業主が設置する他の事業所（以下「転勤後事業所」という。）に転勤する場合、対象労働者の転勤日以降に、申請事業主が転勤前事業所に係る手続き（変更届の提出又は支給申請）を行う際に、転勤前事業所の所在地を管轄する労働局（以下「変更前労働局」という。）に対して、転勤があった旨を記した書面等を添えて手続きを行うこと。なお、対象労働者の転勤に伴い、イに定める事項に変更が生じた場合は、変更届の提出を行う必要があることに留意すること。また、支給申請は、転勤後事業所の所在地を管轄する労働局（以下「変更後労働局」という。）に対して行うこと。

ニ ハに係る雑則

(イ) 変更後労働局は、当該対象労働者について、転勤後の事業所を対象として支給審査を行うこと。

また、変更前労働局は、変更後労働局に対して申請書類を回付すること。変更後労働局は、変更前労働局から回付された申請書類を参照し、支給審査を行うこと。

なお、対象労働者の一部が転勤した場合、変更前労働局は、当初の転勤前事業所の申請書類等を複写し、原本を転勤前事業所（転勤した労働者を除いたもの）分として支給審査を行い、写しを変更後労働局に回付すること。変更後労働局は、当該写しを転勤後事業所（転勤した労働者）分として、支給審査を行うこと。この際、変更後労働局は、転勤後事業所分の「職業訓練実施計画届」（様式第1-1号）に受付番号を記入し、その写しを事業主に返送又は手交するものとする。

(ロ) 変更前労働局と変更後労働局が同じ場合は、申請書類の回付を除き、(イ)と同様の取扱いとする。

(ハ) 06011へ及び(ト)に規定する解雇等に係る要件や、06027ニに規定する受講回数の制限及び06027イに規定する一事業所に対する一の年度あたりの支給限度額については、変更後の事業所を対象として審査を行う。

0605 支給申請

06051 支給申請書の提出

定額制訓練の助成金の支給を受けようとする事業主は、雇用保険の適用事業所ごとに、06054 の各号又は 06055 に掲げる書類を、管轄労働局長（管轄労働局長が指定する公共職業安定所等を経由して申請することも可）に提出することとする。

なお、06054 に掲げる添付書類の写しについては、原本から転記及び別途作成したものではなく、根拠法令に基づき、実際に使用者が事業場ごとに調製し、記入しているもの又は原本を複写機を用いて複写したものとする。ただし、職業訓練実施計画届及び変更届の提出が電子申請によらない場合は、支給申請書の提出を電子申請により行うことはできない。

06052 支給申請書の受理

管轄労働局長は、「支給申請書」（様式第 4－2 号）及び 06054 の添付書類（以下 06052 において「申請書等」という。）を確認し、次のイ又はロの対応を行う。

イ 申請書等に記載漏れ、表示の錯誤等の不備がなかった場合

申請書等を受理し、「支給申請書」の処理欄に受理年月日を記入する。受理年月日は「支給申請書」が事業主から提出された日とする（受理年月日の記入については、電子申請によるものを除く。）。

ロ 申請書等に不備があった場合

相当の期間を定めて、事業主に申請書等の補正（電子申請における修正指示を含む。）を求める。受理年月日は「支給申請書」が事業主から提出された日とする。

なお、指定された期間内に事業主が申請書等の補正を行わない場合、1 か月以内に補正を行うよう書面又は電子申請における修正指示により求めること。

また、事業主が期限までに補正を行わない場合、「第 1 共通要領」の 0301 のハの要件を満たさないものとみなし、人材開発支援助成金を支給しない。

06053 申請期間

イ 通常時の申請期間

「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）に記載される「訓練の実施期間」の最終日の翌日から起算して 2 か月以内とする。

なお、「訓練の実施期間」内に 06012 のハの支給要件を満たした対象労働者について、06054 の申請書類を提出できる場合には、「訓練の実施期間」中に当該対象労働者に関する支給申請ができる。

ロ 賃金要件・資格等手当要件達成時

全ての対象労働者に対して、06014 に規定する要件を満たす賃金又は資格等手当を 3 か月間継続して支払った日の翌日から起算して 5 か月以内とする。

06054 申請書類

電子申請による支給申請において、「職業訓練実施計画届の受付番号」が必要なものは、当該支給申請にかかる訓練について最初に受付された計画届の申請番号を記載することとする。なお、対象労働者の修了証、LMS 情報の写し、「対象労働者が 10 人以上の場合における、任意の 10 人分以外の「定額制サービスによる訓練実施結果報告書」」の提出を不要とするが、事業所において整備、保管しておくこと。

イ 「支給申請書」（様式第 4－2 号）

ロ 「事業所確認票」（様式第 13 号）（企業全体の常時雇用する労働者数により中小企業事業主に該当する場合に限る。）

ハ 「定額制サービスによる訓練に関する経費助成の内訳」（様式第 6－3 号）

ニ 対象労働者の OFF-JT の受講状況が分かる書類

(イ) 対象労働者の「定額制サービスによる訓練実施結果報告書」（様式第 8－5 号）（対象労働者の数が 10 人以上の場合、任意の 10 人分を提出することとする。対象労働者の数が 10 人未満の場合は、全員分を提出することとする。）

(ロ) 教育訓練機関が発行する、受講時間が 10 時間以上である者の一覧表（この一覧表は、雇用保険適用事業所ごとに作成される必要があることから、申請事業主は前もって雇用保険

適用事業所ごとの被保険者を、訓練機関に共有する必要がある。) (この一覧表には、雇用保険適用事業所の名称、訓練コースの名称、対象労働者の氏名、対象労働者が標準学習時間 10 時間以上の訓練を修了した日及び対象労働者が標準学習時間 10 時間以上の訓練を修了したことを教育訓練機関が証明する旨の記載が必要。)

ホ 対象労働者の雇用契約書又は労働条件通知書の写し等

※ 対象労働者の氏名、締結日又は通知日、契約期間の定め、職務内容、所定労働時間（始業時間、終業時間、休憩時間）、休日、賃金など雇用契約の内容が分かるもの。

ヘ 事業外訓練の場合

(イ) 入学科・受講料・教科書代等に係る請求書及び領収書又は振込通知書の写し等

※ 支払いを受けた者、支払った者、支払年月日、支払名目、支払金額が分かるもの。

※ 請求書及び領収書の写しの組み合わせの場合は、加えて、振込通知書、総勘定元帳又は現金出納帳の写し等を提出すること。

(ロ) 「支給申請承諾書（訓練実施者）」（様式第 12 号）

ト 教育訓練機関等から説明を受けた資料一式の写し

チ 育児休業中訓練の場合、「自発的職業能力開発に関する申立書」（様式第 7 号）

リ 受講料等の価格設定に関する疎明書（様式第 28 号）

ヌ その他管轄労働局長が求める書類（管轄労働局長は必要に応じて、「対象労働者の修了証の写し等（教育訓練機関が対象労働者の訓練の修了を証明していることが分かるもの）」や「対象労働者の LMS 情報の写し等（各訓練を修了した日、受講開始日時、受講終了日時、受講時間数、進捗率等が分かるもの）」、「対象労働者が 10 人以上の場合における、任意の 10 人分以外の「定額制サービスによる訓練実施結果報告書」」を含む審査に係る一切の書類について提出を求めることができる。)

06055 申請書類（賃金要件・資格等手当要件達成時の割増し助成）

通常分の支給を受けた「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）の届出日が属する年度の様式により提出すること。支給対象経費は、通常分の支給を受けた際の支給申請時と同じ経費を記載すること。また、電子申請による支給申請において、「職業訓練実施計画届の受付番号」が必要なものは、当該支給申請にかかる訓練について最初に受付された計画届の申請番号を記載することとする。

イ 「支給申請書」（様式第 4－2 号）

ロ 「定額制サービスによる訓練に関する経費助成の内訳」（様式第 6－3 号）

ハ 「支給決定通知書」（様式第 23－2 号）の写し

ニ 「賃金要件等確認シート」（様式第 17 号）

ホ 賃金増額改定前後の雇用契約書等（賃金要件の場合のみ）

ヘ 賃金増額改定前後 3 か月又は資格等手当支払前後 3 か月の賃金台帳等

ト 資格等手当について規定をした労働協約、就業規則又は労働契約等（資格等手当要件の場合のみ）

チ その他管轄労働局長が求める書類

0606 支給要件の確認

06061 審査にあたっての基本的な考え方

定額制訓練の助成金の支給対象訓練か否かについては、「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）に基づく教育訓練であるか否か、職務関連教育訓練であるか等について、総合的に判断する必要がある。

とりわけ、助成対象とならない教育訓練として、「職業又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」、「趣味教養を身につけることを目的とするもの」、「職業又は職務に関する知識・技能の習得を目的としていないもの」等の判断にあたっては、「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1）の記載事項及び訓練カリキュラム等により判断することになるが、仮に判断が難しい場合には、本人の職務内容と教育訓練の内容との関連性等について事業主より聴取すること等により、具体的状況の把握に努めることとなる。状況把握した上で、不合理な点が認められない場合に、助成対象とすることを原則とする。

06062 支給対象事業主であることの確認

イ 中小企業事業主であることの確認

「第1 共通要領」の0502(中小企業事業主であることの確認)による確認を行う。ただし、大企業である場合は、確認を要しない。

ロ 06011 のへ及びトの確認をハローワークシステムにより確認すること。

ハ 教育訓練を実施した期間において、賃金が適正に支払われていることの確認(育児休業中訓練を除く。)

(イ) 原則

「定額制サービスによる訓練実施結果報告書」(様式第8-5号)により、確認すること。

(ロ) 賃金が適正に支払われていないことが疑われる場合

対象労働者の賃金台帳又は給与明細の写しを提出させ、支払状況を確認すること。

06063 支給対象労働者であることの確認

イ 対象労働者が「定額制サービスによる訓練に関する対象労働者一覧」に記載された者であることの確認

「定額制サービスによる訓練に関する対象労働者一覧」(様式第3-2号)及び06054のニの書類(対象労働者のOFF-JTの受講状況が分かる書類)により、確認すること。

ロ 対象労働者が訓練を受講していること及び修了していること等の確認

「職業訓練実施計画届」(様式第1-1号)及び06054のニの書類(対象労働者のOFF-JTの受講状況が分かる書類)により対象労働者の受講状況を確認すること。

加えて、定額制サービスによる訓練実施結果報告書(様式第8-5号)により、申請事業主及び対象労働者の二者による証明がなされていることを確認すること。なお、対象労働者の証明は、対象労働者の直筆の署名であることを確認すること。

なお、対象労働者の受講状況を確認できないものは、支給対象と認めない。

ハ 訓練実施期間中に対象労働者が被保険者であることの確認

「定額制サービスによる訓練実施結果報告書」(様式第8-5号)、雇用保険被保険者台帳及び06054のホの書類(対象労働者の雇用契約書又は労働条件通知書の写し)により確認すること。

ニ 対象労働者の出勤状況の確認

専ら労働時間中に教育訓練が実施されていないことが疑われる場合等は、必要に応じて、対象労働者の出勤簿やタイムカードの写しを提出させ、対象労働者の出勤状況を確認すること。

06064 支給対象訓練であることの確認

イ 職務関連教育訓練を計画に沿って実施したことを、「職業訓練実施計画届」(様式第1-1号)、「定額制サービスによる訓練に関する対象労働者一覧」(様式第3-2号)及び06054のニの書類(対象労働者のOFF-JTの受講状況が分かる書類)により確認すること。

ロ 申請された定額制サービスが、申請を行った事業所以外の雇用保険の適用事業所において申請されていないことを、「定額制サービスによる訓練に関する事業所確認票」(様式第14-2号)により確認すること。

06065 教育訓練に係る経費を全て負担していることの確認

06054のへの書類(請求書及び領収書又は振込通知書の写し)により確認すること(育児休業中訓練の場合は一部負担でも可。)

教育訓練機関等から申請事業主に対して訓練経費の返金等が行われていないことについて、「職業訓練実施計画届」(様式第1-1号)、06031イ(ホ)bの書類(教育訓練機関等から受けた訓練費用の負担軽減に係る説明資料等)により、確認すること。

なお、証拠書類等の日付が支給申請書の提出日以前のものであることを確認すること。

06066 支給対象事業主(賃金要件・資格等手当要件達成時の割増し助成)であることの確認

支給対象事業主に該当することを、以下のイ又はロにより確認する。

イ 賃金要件

(イ) 対象労働者ごとの賃金を訓練期間中に標準学習時間10時間以上の訓練を修了した日

- から、訓練終了日の翌日を起算日として1年を経過する日までの間に、5%以上増加させていることを、06055 ニ、ホ及びヘにより確認すること。
- (ロ) 合理的な理由なく、賃金以外の諸手当等の額を引き下げ、賃金の額を引き上げていないことを06055 ヘにより確認すること。
- ロ 資格等手当要件
- (イ) 資格等手当の支払いまでに、就業規則、労働協約または労働契約等に当該手当の支払いについて規定をしていることを06055 トにより確認すること。
- (ロ) 訓練期間中に標準学習時間10時間以上の訓練を修了した日から、訓練終了日の翌日を起算日として1年を経過する日までの間に対象労働者全員に対して資格等手当を支払い、賃金を3%以上増加させていることを06055 ニ及びヘにより確認すること。
- (ハ) 合理的な理由なく、資格等手当以外の諸手当等の額を引き下げ、資格等手当を支払っていないことを06055 ヘにより確認すること。

0607 支給決定

06071 支給決定に係る事務処理

- イ 管轄労働局長は、前項の支給申請書等を支給要件に照らして審査し、適正であると認めるときは、定額制訓練の助成金の支給の決定をし、「支給決定通知書」（様式第23-2号）により事業主に通知するものとする。
- なお、当該支給申請書の労働局処理欄に算定額、支給決定年月日、支給決定番号及び支給決定額を記入すること（電子申請によるものを除く）。
- ロ 管轄労働局長は、前項の審査において適正であると認められないときは、定額制訓練の助成金の支給の決定を行わず、「不支給決定通知書」（様式第24-2号）により事業主に通知するものとする。なお、当該支給申請の処理欄に不支給決定年月日を記入すること（電子申請によるものを除く。）。
- また、不支給の理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（様式第25-2号）を事業主に通知するものとする。

06072 公表に関する特例

- イ 人材開発支援助成金においては、不正受給が次のいずれかに該当する場合は、管轄労働局長はロ及びハの定めるところにより公表するものとする。ただし、社会保険労務士、代理人又は訓練を行う者が不正受給に関与した場合であって、事業主が当該不正受給について関与していないことが明らかな場合は、事業主については公表しないことができる。
- (イ) 事業主が不正受給を行った場合であって、次のいずれかに該当するとき
- a 一の事業主に対する、不正受給を理由とした支給決定取消額及び不正受給を理由とした不支給決定に係る支給申請額の合計額が100万円以上の場合。ただし、支給申請後に、当該事業主に対する管轄労働局長による、実地調査、労働局への呼び出しによる調査又は文書による照会等（以下「初回調査」という。）を行うよりも前に不正受給に該当することの申告その他これに準ずる申告（以下「自主申告」という。）を行った場合は除く（支給決定が行われている場合は、自主申告に加えて、当該不正受給に係る額の返還を命じた日から起算して1か月以内に、当該不正受給に係る返納金、延滞金及び当該返納金の2割に相当する額の納付金（以下「不正受給に係る請求金」という。）を全額納付した場合は除く。）。
- b 不正の態様・手段、組織性等から判断して、管轄労働局長が特に重大又は悪質であると認めるとき
- (ロ) 社会保険労務士、代理人又は訓練を行う者が不正受給に関与したとき
- ロ イにより管轄労働局長が公表する事項は次のとおりとする。
- (イ) 事業主が不正受給を行った場合
- a 不正受給を行った事業主の名称、代表者及び役員等（不正に関与した役員等に限る。）の氏名並びに事業概要
- b 不正受給に係る事業所の名称及び所在地
- c 不正受給に係る助成金の名称、不支給決定日又は支給を取り消した日、返還を命じた額及び返還状況

- d 不正の行為の内容
- (v) 社会保険労務士又は代理人が不正受給に関与した場合
 - a 不正受給に関与した社会保険労務士又は代理人の氏名、事務所の名称（法人等の場合は法人等名を含む。）及び所在地
 - b 不正受給に係る助成金の名称、不支給決定日又は支給を取り消した日、返還を命じた額及び返還状況
 - c 不正の行為の内容
- (h) 訓練を行う者が不正受給に関与していた場合
 - a 不正受給に関与した訓練を行う者の名称（法人等の場合は法人等名及び代表者名を含む。）及び所在地
 - b 不正受給に係る助成金の名称、不支給決定日又は支給を取り消した日、返還を命じた額及び返還状況
 - c 不正の行為の内容
- ハ イにより管轄労働局長が公表する期間は次のとおりとする。
 - (イ) 公表は、不支給決定又は支給決定取消を行った日から起算して5年が経過する日までの間行うものとする。ただし、当該期間を経過しても不正受給に係る請求金が全額納付されていない場合は、全額納付したことを管轄労働局長が確認した日までの間、公表するものとする。
 - (ロ) イ(イ)aに該当するものとして管轄労働局長がロ(イ)の事項を公表した場合であって、自主申告であった場合、かつ、不正受給に係る請求金が全額納付された場合は、(イ)にかかわらず、当該全額納付されたことを管轄労働局長が確認した日以降においては、ロ(イ)a（事業概要を除く。）及びbの事項を取り消すことができる。

06073 教育訓練を行う者が不正に関与していた場合の取扱い

教育訓練を行う者が不正受給に関与していた場合の取扱いは「第1 共通要領」に定めるとおりとし、当該共通要領 0302 のヲ及び 0802 のロの（ロ）に規定する訓練等を行う者にかかる承諾については、令和4年4月1日以降に提出された訓練実施計画届（令和5年4月1日以降は職業訓練実施計画届）に基づく支給申請について、「支給申請承諾書（訓練実施者）」（様式第12号）により得るものとする。

ただし、訓練等の実施主体が地方自治体であると認められる場合（地方自治体が訓練の実施を地方自治体以外の第三者に委託する場合は、当該訓練の実施主体が地方自治体であると判断できる場合に限る。）には、承諾書を添付しない支給申請についても、受付を可とする。なお、地方自治体が訓練等の実施主体であるかどうかは、申請事業主が事業外訓練を行うことに係る契約の相手方、受講料の振込先、OFF-JT 実施状況報告書の証明欄等から総合的に判断すること。

0700 自発的職業能力開発訓練

0701 支給要件

07011 支給対象事業主

自発的職業能力開発訓練の助成金の対象となる事業主は、次のイからチまでのいずれにも該当する事業主とする。また、賃金要件又は資格等手当要件を満たす場合の助成率の適用を受けられる場合は、次のリを満たす事業主であること。

- イ 労働協約又は就業規則に自発的職業能力開発経費負担制度を定めるとともに、その雇用する被保険者であって自発的職業能力開発を行う者に対し、当該被保険者の申出により自発的職業能力開発経費を負担する事業主であること。
- ロ 当該事業主の事業所の労働組合等の意見を聴いて作成した事業内計画をその雇用する労働者に周知した事業主であること。
- ハ 当該事業内計画に基づき職業訓練実施計画を作成し、その雇用する被保険者に周知した事業主であること。
- ニ 職業能力開発推進者を選任している事業主であること。
- ホ 「職業訓練実施計画届」（様式第1－1号）を管轄労働局長に対して提出している事業主であること。
- ヘ 基準期間に、当該職業訓練実施計画を実施した事業所において、雇用する被保険者（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。

ト 基準期間に、当該職業訓練実施計画を実施した事業所において、法第23条第1項に規定する特定受給資格者となる離職理由のうち離職区分1 A又は3 Aに区分される離職理由により離職した者として法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所によ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。

チ 次の(イ)から(ハ)までの書類を整備している事業主であること。

(イ) 対象労働者に係る訓練等の実施状況を明らかにする書類

(ロ) 訓練等に要する経費等の負担の状況を明らかにする書類

(ハ) 労働者の離職状況を明らかにする書類

リ 07015に規定する賃金要件又は資格等手当要件を満たした事業主であること(07023に掲げる表のうち「訓練修了後に賃金を増額した場合」の助成率の適用を受ける場合に限る。)。

07012 支給対象労働者

自発的職業能力開発訓練の助成金の対象となる労働者は、次のイからホのいずれにも該当する労働者とする。

イ 自発的職業能力開発を行う者であること。

ロ 助成金を受けようとする事業主の事業所において、被保険者であり、訓練実施期間中において被保険者であること。

ハ 次の(イ)又は(ロ)に該当する労働者であること。

(イ) 通学制及び同時双方向型の通信訓練の場合

訓練等の受講時間数が、実訓練時間数の8割以上の者であること。

なお、特定の訓練機関が実施する訓練を修了又は当該訓練機関を卒業した場合については、この要件を満たしたものとみなす。

(ロ) eラーニングによる訓練等、通信制による訓練等、定額制サービスによる訓練及び海外の大学院での訓練の場合

訓練期間中に訓練等を修了していること。

ニ 定額制サービスによる訓練の場合、修了した訓練の標準学習時間が10時間以上の者であること。

ホ 海外の大学院での訓練の場合は、次の(イ)から(ハ)のいずれにも該当する労働者であること。

(イ) 日本の大学等を卒業し、学士以上の学位を取得した者又は海外の高等教育機関において、日本の学士以上に相当する学位を取得した者

(ロ) 入学先大学院での主たる使用言語の能力が、一定水準以上である者。なお、「一定水準」とは、英語の場合には、TOEFL iBT 100点又はIELTS 7.0以上の水準をいい、英語以外の言語の場合には、ヨーロッパ言語共通参照枠(CEFR) C1レベル以上であることをいう。

(ハ) 大学学部以降の成績について、総在籍期間における累積GPA(Grade Point Average)が3.00(最高値を4.00とした場合)以上である者

ヘ 育児休業中訓練である場合は、育児休業期間中に育児休業中訓練の受講を開始する者であること。

07013 支給対象制度

次のイからホまでのいずれにも該当する自発的職業能力開発経費負担制度であること。

イ 被保険者を対象としたものであること。なお、当該制度の対象については、法令の範囲内において制度の利用のための要件を付すことや、被保険者に加えて、被保険者以外の労働者を対象に含めることは否定されない。

ロ 事業主が、自発的職業能力開発経費の2分の1以上の額を負担するものであること。

ハ ロの額について、自発的職業能力開発を行った被保険者に対して、事業主が通貨により

直接に当該被保険者に支払うものであること（事業主が直接教育訓練機関に受講料等を支払う場合を除く。）。

- ニ 制度を規定した就業規則又は労働協約を、制度施行日までに雇用する労働者に周知し、就業規則については制度施行日までに管轄する監督署等へ提出したものであること（常時10人未満の労働者を使用する事業主の場合、制度施行日までに事業主と労働組合等の労働者代表者による申立書を作成することでも可）。また、労働協約については制度施行日までに締結されたものであること。
- ホ 被保険者が自発的職業能力開発として、訓練等を受講できるものであること。

07014 職業訓練計画・支給対象訓練等

次のイからリのいずれにも該当する訓練等であること。また、定額制サービスによる訓練を実施する場合は、通学制など他の方法で実施される訓練等と組み合わせて実施することはできず、定額制サービスによる訓練のみで実施する必要があること。なお、複数の実施方法を組み合わせて訓練等を実施する場合、リに留意すること。

イ 自発的職業能力開発経費負担制度を利用し、被保険者が自発的職業能力開発を行うために実施する訓練等であること。

ロ 「職業訓練実施計画届」（様式第1-1号）に基づき行われる訓練等であること。

ハ 訓練の実施方法が、通学制、同時双方向型の通信訓練、eラーニング、通信制又は定額制サービスによる訓練のいずれかであり、次の(イ)から(ハ)のいずれかであること。

(イ) 通学制・同時双方向型の通信訓練の場合

1 コースあたりの実訓練時間数が「職業訓練実施計画届」（様式第1-1号）の提出時及び支給申請時において10時間以上であること。

(ロ) eラーニングによる訓練等、通信制による訓練等の場合

1 コースあたりの標準学習時間が10時間以上又は標準学習期間が1か月以上であること。ただし、一般教育訓練等の指定講座の訓練の場合は、この要件を要しない。

(ハ) 複数の実施方法を組み合わせて実施する訓練等の場合（チ(イ)又は(ロ)の場合）

それぞれの実訓練時間数及び標準学習時間を合算した時間数が10時間以上であること。

なお、標準学習期間1か月は標準学習時間10時間として計算し、1か月に満たない場合は0時間として計算する。

ニ OFF-JT であること。

ホ 教育訓練機関が実施する事業外訓練であること。

ただし、eラーニング及び通信制による訓練等である場合は、広く当該訓練等の受講者を募るために、計画届の提出日時点で、自社のホームページに当該訓練等の情報（当該訓練等の概要、当該民間の教育訓練機関の連絡先、申込みや資料請求が可能な状態であることが分かること）を掲載していない民間の教育訓練機関である場合は支給対象としない。ヘ 職務を問わず、職業に必要となる知識及び技能の習得をさせるための訓練等であること。

なお、定額制サービスによる訓練については、当該サービスの中で受講が可能な教育訓練の中に支給対象外訓練（07017の表1の「OFF-JT訓練のうち助成対象とならないもの」に該当する訓練等及び表2の「OFF-JT訓練のうち助成対象とならない訓練等の実施方法」に該当する訓練等をいう。以下0700において同じ。）が含まれている場合であっても、支給対象者の支給対象外訓練を除いた受講時間を合計した時間数がハの要件を満たす限り、支給対象訓練に該当する。

ただし、この場合であっても、定額制サービスに含まれる全体の講座数に占める支給対象外訓練の講座数の割合が5割以上である場合には、支給対象とならない。

ヘ 定額制サービスによる訓練の場合、「訓練の実施期間」が1年以内であること。また、「訓練の実施期間」は、定額制サービスの契約期間とするが、(イ)又は(ロ)に該当する場合は、次のとおりとする。

(イ) 契約期間が1年を超える定額制サービスの場合は、契約期間の初日から1年間を「訓練の実施期間」とする。

(ロ) 対象労働者若しくは申請事業主又は教育訓練機関のいずれかが、契約の解除を申し出ない限り、契約が自動的に更新される（以下「自動更新」という。）定額制サービスの場合は、申請事業主が任意に設定した日を「訓練の実施期間」の最終日とする。ただし、申請事業主が任意に設定する日は、契約期間の初日（自動更新の期間の初日のいずれかをいう。）から

1年以内であって、自動更新の期間の最終日のいずれかを設定すること（例えば、契約期間の初日が1月1日で、3か月ごとの自動更新の定額制サービスの場合、3月31日、6月30日、9月30日、12月31日のいずれかを「訓練の実施期間」の最終日に設定することになる）

ト 海外での大学院での訓練の場合、次のいずれかの分野に関連する訓練等であること。

(イ) デジタル技術を活用したビジネスモデルの変革に関連する分野（情報科学・情報工学及びその関連分野に該当するもの）

(ロ) クリーンエネルギー、バイオ、宇宙等の先端技術やイノベーションに関わる分野（理工学）

(ハ) 経営に関する分野であって、別紙に定めるもの

チ 複数の実施方法を組み合わせて訓練等を実施する場合の留意点

(イ) 事業外訓練において、単独で受講可能な通学制、同時双方向型の通信訓練、eラーニング又は通信制の実施方法による訓練等を申請事業主が複数組み合わせて訓練等を実施する場合、当該実施方法による訓練等のうち本要領で定める要件を満たすもののみ支給対象となり得ること。なお、それぞれの実施方法に応じて、07031及び07054に定める書類を管轄労働局長へ提出すること。

(ロ) 事業外訓練において、訓練の受講前後を問わず、教材等（コンピュータなど情報通信技術を活用した教材等を含む）を配布することにより、訓練を受けるための予習や訓練を受けた後の復習（宿題、事前学習、確認テストなど）（あらかじめ受講案内、訓練カリキュラム等で定められているものに限る。）（以下、「予習・復習」という。）を実施する場合、当該時間数については総訓練時間数及び実訓練時間数に計上せず、訓練の実施期間にも含めないものとして取り扱う。なお、予習・復習について、07031及び07054に定める書類の提出は不要。

ただし、予習・復習については、訓練で習得する知識や技能を効果的に定着させるために行われるものであることから、訓練時間数やその内容に対して予習・復習の時間数や教材数が著しく多い場合等、予習・復習が主目的となっていると判断される場合は、支給対象として認めない。

なお、上記の予習・復習が0200メに規定するeラーニング又は0200シに規定する通信制による訓練に該当する場合は、支給対象訓練等として(ハ)のとおり取り扱うこととする。

(ハ) eラーニング又は通信制、通学制又は同時双方向型の通信訓練のうち複数の実施方法組み合わせて訓練等を実施する場合、当該実施方法による訓練等のうち本要領で定める要件を満たすもののみ支給対象となり得ること。なお、それぞれの実施方法に応じて、07031及び07054に定める書類を管轄労働局長へ提出すること。

07015 賃金要件・資格等手当要件

次のイ又はロの要件を満たす場合は、07023に掲げる表のうち、「訓練修了後に賃金を増額した場合」の助成率を加算して支給する。

イ 賃金要件

対象労働者の毎月決まって支払われる賃金（07015、07053、07055及び07067で「賃金」とあるのは「毎月決まって支払われる賃金」のことをいう。）について、訓練終了日の翌日から起算して1年以内（eラーニングによる訓練等の場合（07014チの複数の実施方法を組み合わせて訓練等を実施する場合を含む。）は、訓練期間中に訓練等を修了した日から、訓練終了日の翌日を起算日として1年を経過する日までとする。定額制サービスによる訓練等の場合は、訓練期間中に標準学習時間10時間以上の訓練を修了した日から、訓練終了日の翌日を起算日として1年を経過する日までとする。以下07015、07067において同じ。）に、5%以上増加させていること（賃金改定後の最初の賃金支払日が訓練終了日の翌日から起算して1年以内に含まれている必要がある。）。

なお、賃金が5%以上増加していることについては、対象労働者ごとに、賃金改定後3か月間の賃金総額と改定前3か月間の賃金総額を比較して、全ての対象労働者の賃金が5%以上増加していることにより判断するものとする。

ただし、次のいずれかに該当する場合には、賃金を増額させているものとして認められない。

- ・賃金の増額後、合理的な理由なく賃金の額を引き下げる場合
 - ・合理的な理由なく、賃金以外の諸手当等の額を引き下げ、賃金の額を引き上げる場合
- また、対象労働者の賃金が時給や日給、出来高払い等でその月ごとに賃金の変動する場合であって、対象労働者の都合等により労働日数が著しく少なくなった場合等、比較を行うことが適切でない場合には、「労働日に通常支払われる賃金の額」に「所定労働日数」を乗じ、毎月決まって支払われる賃金を算出し、比較することができる。

ロ 資格等手当要件

資格等手当の支払について就業規則、労働協約又は労働契約等に規定をした上で、訓練終了日の翌日から起算して1年以内に全ての対象労働者に対して実際に当該手当を支払い、賃金を3%以上増加させていること（資格等手当の最初の支払日が訓練終了日の翌日から起算して1年以内に含まれている必要がある。）。

なお、資格等手当の支払いにより賃金が3%以上増加していることについては、対象労働者ごとに資格等手当支払い後3か月間と資格等手当支払い前3か月間の賃金総額を比較して、全ての対象労働者の賃金が3%以上増加していることにより判断するものとする。

ただし、次のいずれかに該当する場合には、資格等手当を支払っているものとして認められない。

- ・資格等手当の支払い後、合理的な理由なく資格等手当の支払いをやめる場合
- ・合理的な理由なく、資格等手当以外の諸手当等の額を引き下げ、資格等手当を支払っている場合

また、対象労働者の賃金が時給や日給、出来高払い等でその月ごとに賃金の変動する場合であって、対象労働者の都合等により労働日数が著しく少なくなった場合等、比較を行うことが適切でない場合には、「労働日に通常支払われる賃金の額」に「所定労働日数」を乗じ、毎月決まって支払われる賃金を算出し、比較することができる。

07016 特定職業能力検定及びキャリアコンサルティングの取扱

訓練等として「職業訓練実施計画届」（様式第1－1号）にあらかじめ位置付けられた、特定職業能力検定及びキャリアコンサルタントが実施するキャリアコンサルティングについては、実訓練時間数としても算入され助成の対象とする。

ただし、特定職業能力検定及びキャリアコンサルタントが実施するキャリアコンサルティングのみで職業訓練実施計画届の訓練コースを構成することはできず、特定職業能力検定及びキャリアコンサルタントが実施するキャリアコンサルティングを実施する場合については、訓練等と組み合わせることが必要であること。

07017 支給の対象としない訓練等の例

イ 訓練等の実施目的の要件

訓練等の全体の実施目的が次の表1で掲げるものに該当すると判断される場合及び実施方法全体が次の表2で掲げるものに該当すると判断される場合は、経費助成の助成対象としない。

また、カリキュラムの一部に表1に掲げる訓練等の時間、表2の実施方法によって行われる訓練等の時間、ロの(イ)「小休止について」又は(ロ)「開講式、閉講式及びオリエンテーションについて」の上限時間を超える時間又は移動時間がある場合には、当該時間は実訓練時間数に含めない。

（表1）OFF-JTのうち助成対象とならないもの

- | |
|---|
| <p>1 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、普通自動車（自動二輪車）運転免許の取得のための講習 等）</p> <p>2 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
⑤QC サークル活動</p> |
|---|

- 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

なお、単に自社の業務上の情報を訓練における題材として取り上げる場合で、業務改善指導や事業活動における成果物の創出につながらないものはこれに該当しない（事業外訓練の場合に限る。）。

（例：自社の財務諸表を用いて財務分析の手法を学ぶ訓練（分析結果に基づき経営改善計画を策定する場合は対象外））

（例：自社の CO2 排出量に関する数字を用いて脱炭素計画を策定するにあたって必要となる知識や手法を学ぶ訓練（自社の CO2 削減計画を策定する場合は対象外））

3 実施目的が労働者の職業能力開発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、視察旅行、ビジネス交流会、オンラインサロン 等）

4 当該業務を実施するに当たって、法令等において、事業主に対して講習等の実施が義務づけられているもの

（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など）、道路交通法に基づき事業主に科せられる法定講習、派遣法第 30 条の 2 第 1 項に基づく教育訓練（入職時から毎年 8 時間の教育訓練） 等）

また、法令等において、事業主に対して訓練等を受けた労働者や資格を持った労働者を設置することが義務づけられており、当該労働者に対して訓練等を実施しなければ当該業務を実施できない場合であること

（例：労働安全衛生法（昭和 47 年法律第 57 号）における安全管理者の設置のための安全管理者選任時研修の実施において、当該研修を受講する予定の労働者以外に有資格者がいない場合 等）

なお、労働者にとって資格を取得するための法定講習等である場合は除く

（例：建設業法に定める土木施行管理技士を取得するための訓練、社会福祉・介護福祉法に定める介護福祉士試験を受けるための訓練等）

5 職業又は職務に関する知識・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）

6 資格試験（講習を受講しなくても単独で受験して資格等を得られるもの）、適性検査

（表 2）OFF-JT のうち助成対象とならない訓練等の実施方法

- 1 業務上の義務として労働時間中に実施されるもの
- 2 教材、補助教材等を訓練受講者に提供することのみで、設問回答、添削指導、質疑応答等が行われないもの（通信制による訓練の場合に限る。）
- 3 広く国民の職業に必要な知識及び技能の習得を図ることを目的としたものではなく、特定の事業主に対して提供することを目的としたもの（e ラーニングによる訓練等、通信制による訓練等及び定額制サービスによる訓練に限る。）
- 4 専らビデオのみを視聴して行う講座（e ラーニングによる訓練等、通信制による訓練等及び定額制サービスによる訓練を除く。）
- 5 海外、洋上で実施するもの（洋上セミナー、海外研修 等）（海外の大学院により実施されるものを除く。）
- 6 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）の勤務先など、場所の種類を問わず、営業中の生産ライン又は就労の場で行われるもの。e ラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等を除く。）
- 7 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 等）
- 8 訓練の実施にあたって適切な方法でないもの
（例：①あらかじめ定められた計画どおり実施されない訓練等
②教育訓練機関として相応しくないとされる設備・施設で実施される訓練等
③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・演習等）

ロ 訓練等に付随するものとして実訓練時間数に含めることができるもの

次の(イ)及び(ロ)に規定する時間数は実訓練時間数に含めることとする。

(イ) 小休止について

昼食等の食事を伴う休憩時間については、実訓練時間数に含めないが、訓練等の合間にとる小休止は実訓練時間数に含めても差し支えない（e ラーニングによる訓練等、通信制による訓練等及び定額制サービスによる訓練を除く。）。実訓練時間数に含めることのできる1日当たりの小休止の上限時間（累計）は、計60分とする。これを超える小休止がある場合は、計60分のみを実訓練時間数に含めることができる。

ただし、連続してとることのできる訓練等の合間の小休止時間の限度は30分とし、連続30分を超える小休止がある場合は、30分のみを実訓練時間数に含めることができる。

(ロ) 開講式、閉講式及びオリエンテーションについて

簡易的な開講式、閉講式及びオリエンテーション（主に事務的な説明・連絡を行うもの）については、実訓練時間数に含めても差し支えない。ただし、実訓練時間数に含めることのできる一の職業訓練実施計画当たりの上限時間（累計）は、計60分とし、計60分を超える開講式・閉講式・オリエンテーションがある場合は、計60分のみを実訓練時間数に含めることができる。

0702 支給額等

支給対象訓練等に要した経費について、07024の算定方法により算出した額を支給する。

07021 支給対象経費

イ 次の(イ)から(ニ)に掲げる事業外訓練に要する経費が対象となる。

(イ) 受講に際して必要となる入学料・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。）なお、定額制サービスによる訓練の場合、基本利用料だけでなく、初期設定費用やアカウント料等の教育訓練に直接要するオプション料金も対象となる。

(ロ) 特定職業能力検定を実施した際に要した経費（受検料等）

(ハ) 訓練等を実施するに当たって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を実施した際に要した経費（キャリアコンサルタント謝金・手当（所得税控除前の金額、助成対象となる額は、実訓練時間数に含められたキャリアコンサルティング実施時間1時間あたり3万円が限度）、キャリアコンサルティング委託費、相談料等）

(ニ) 消費税

ロ 支給対象経費における留意点

原則、支給申請までに被保険者が本人名義により、入学料等を教育訓練機関に支払っている場合を支給対象経費とする。ただし、自発的職業能力経費負担制度に基づき、支給申請までに事業主が入学料等を教育訓練機関に支払っている場合等には、この限りではない。なお、被保険者が入学料等を教育訓練機関に支払っている場合は、支給申請までに、事業主が事業主負担分を労働者へ支払っていること、事業主が入学料等を教育訓練機関に支払っている場合は、支給申請までに、労働者負担分を労働者から徴収していることにより、実際に事業主が経費を負担していること及び事業主が負担した額が確認できること。なお、訓練経費を教育訓練機関に全額支払った後に、実施済みの教育訓練に関する当該訓練経費の一部でも教育訓練機関等より返金（申請事業主の負担額の実質的な減額となる返金の性質を有する金銭の支払いも含む。）が行われた（行われる予定を含む）場合についても、当該経費は経費助成の助成対象とは認められないこと。

さらに、07053のイの規定により、定額制サービスによる訓練を実施し、「訓練の実施期間」中に支給申請をした場合において、その後、契約期間の終了日前に当該契約を解約した場合については、当該契約期間に係る契約額は助成対象経費とは認められない。

ハ 訓練経費の負担に係る留意点

申請事業主等の教育訓練機関に対する訓練経費の支払が完了しているか否かにかかわらず、申請事業主が、教育訓練機関又は教育訓練機関に関連する者（以下、「教育訓練機関等」という。）から、実施済みの訓練に関する経費の全部又は一部につき申請事業主等の負担額の実質的な減額となる金銭の支払い（訓練経費の返金を含む。）を受けた場合等（受ける予定がある場合を含む。）には、「訓練等に要した経費を支給申請までに申請事業主等が全て負担」した

ことにはならないため、当該訓練経費は 07021 イに規定する支給対象経費に該当しないこと。特に、次の(イ)又は(ロ)に該当する場合、当該場合における訓練経費は 07021 イに規定する支給対象経費に該当しないものとして取り扱う。

- (イ) 教育訓練機関等から申請事業主等に入金(※)された額と本要領等の規定に基づき算定された助成金の額(以下、(ロ)において「助成金支給額」という。)の合計が訓練経費と同額となる場合
 - (ロ) (イ)に定める入金された額と助成金支給額の合計が訓練経費と同額とならない場合であっても、以下に該当する場合
 - a 教育訓練機関等から、訓練に係る広告宣伝業務(例: 訓練成果等に関するレビューの提供や訓練を受講した感想・インタビューの実施等)の対価として金銭を受け取ったとき
 - b 教育訓練機関等から、「研修の実施に際して費用負担がかからない」等、当該訓練を行うための負担軽減に係る提案等を受け、提案等の前後に関わらず金銭(営業協力費、協賛金など名目を問わない。)を受け取ったとき
 - c その他、訓練等に付随して教育訓練機関等と締結した契約に基づき金銭を受け取ったとき
- ※ 金銭による利益提供以外に、クーポン券等の金銭的価値のあるもののほか、消費貸借契約に基づく貸付、他の支払いの相殺・免除、製品やサービスの提供その他の経済的な便宜等を受ける場合も含む。

07022 支給の対象とならない経費

- イ 訓練等に直接要する経費以外のもの(受講者の旅費、住居費、宿泊費、引越費用、パソコン機器のレンタル料など)
- ロ 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(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ものを除く)の受講料、教科書代等
- ハ 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、教科書代等(なお、広域団体認定訓練助成金を受けている認定職業訓練の受講料、教科書代等は支給対象経費とする。)
- ニ 官庁(国の役所)主催の研修の受講料、教科書代等
- ホ 以下に掲げる申請事業主と密接な関係にある教育訓練機関に対して支払う入学金・受講料・教科書代等
 - (イ) 申請事業主の代表者等であって、当該者が代表者等である教育訓練機関
 - (ロ) 申請事業主が雇用する者が代表者等である教育訓練機関
 - (ハ) 申請事業主の代表者等の配偶者又は3親等以内の親族が代表者等である教育訓練機関
 - (ニ) 申請事業主の親会社である教育訓練機関
 - (ホ) 申請事業主の子会社である教育訓練機関
 - (ヘ) 次に掲げる者が単独又は合計して申請事業主の議決権の過半数を所有している場合における教育訓練機関((ニ)の場合を除く。)
 - a 教育訓練機関
 - b aの親会社又は子会社
 - c a又はbの代表者等
 - d cの配偶者又は3親等以内の親族
 - (ト) 次に掲げる者が単独又は合計して教育訓練機関の議決権の過半数を所有している場合における当該教育訓練機関((ホ)の場合を除く。)
 - a 申請事業主
 - b aの親会社又は子会社
 - c a又はbの代表者等
 - d cの配偶者又は3親等以内の親族
 - (フ) 訓練開始日の前日から起算して3年前の日から3年を経過するまでの期間のいずれかの日に申請事業主の代表者等であった者が代表者等である教育訓練機関
 - (リ) 訓練開始日の前日から起算して3年前の日から3年を経過するまでの期間のいずれかの日に申請事業主に雇用されていた者が代表者等である教育訓練機関
- ヘ 07021 に規定される経費であっても、受講料等が他の講座等と比べて著しく高額に設定されている場合(同一の訓練内容であるにも関わらず、助成金の有無のみによって差額を生じさせ

ているなど、助成金の趣旨に照らして合理的な理由がない場合その他受講料等に著しく差が生じていることに明白な理由がない場合等)

ト 支給対象訓練と支給対象外訓練を区分し契約が可能であるにもかかわらず、支給対象外訓練の経費を含めて契約している場合の当該支給対象外経費部分(定額制サービスによる訓練の場合に限る。)

チ より安価な契約方法が可能にもかかわらず、合理的な理由なく当該契約方法による契約額を超えた額により契約をしている場合の当該差額部分(定額制サービスによる訓練に限る。)

07023 助成率

下表のとおりとする。

ただし、07067(支給対象事業主(賃金要件・資格等手当要件達成時の割増し助成)であることの確認)による確認により、賃金要件・資格等手当要件を満たした場合には、下表の「訓練修了後に賃金を増額した場合」の割増分を追加支給することとする。

経費助成率(1人1コース当たり)	
45%	訓練修了後に賃金を増額した場合
	(割増分) 15%

07024 経費助成額の算定方法

経費助成額の算定方法は、定額制サービスによる訓練以外と定額制サービスによる訓練でそれぞれ次のとおりとする。

訓練区分	算定方法
事業外訓練 (定額制サービスによる訓練以外)	事業主が負担した一人あたりの入学料・受講料・教科書代等×助成対象労働者数×助成率(07023)＝経費助成額
事業外訓練 (定額制サービスによる訓練)	事業主が負担した07021に規定する経費×(支給対象労働者数/契約者数(総受講者数))×(訓練の実施期間の日数/定額制サービスの契約期間の日数)×助成率(07023)＝経費助成額

事業外訓練(定額制サービスによる訓練)における契約期間の途中で、対象労働者数の変更があった場合の経費助成の算定方法は以下のとおりとする。

訓練区分	算定方法
事業外訓練 (定額制サービスによる訓練)	事業主が負担した07021に規定する経費×{(契約変更前の契約者数のうち支給対象労働者数/契約変更前の契約者数(総受講者数))×(契約変更前の訓練の実施期間の日数/定額制サービスの契約期間の日数)+(契約変更後の契約者数のうち支給対象労働者数/契約変更後の契約者数(総受講者数))×(契約変更後の訓練の実施期間の日数/定額制サービスの契約期間の日数)}×助成率(07023)＝経費助成額

07025 支給に係る制限

イ 通学制・同時双方向型の通信訓練の場合

受講者の受講時間数が、実訓練時間数の8割に満たない場合には07012ハ(イ)により支給しない。

ただし、次の(イ)から(ニ)までのいずれかの理由により訓練等が実施できなかった場合は、当該時間数と受講時間数を合計した時間数が、実訓練時間数の8割以上であれば、訓練等に要した経費の全額を支給対象経費とすることができる。

(イ) 労働者の責に帰すべき理由による解雇

(ロ) 労働者の都合による退職、事業主の責めによらない病気、怪我等

(ハ) 労働者の死亡

(ニ) 事業主又は労働者のいずれの責にも帰することができない天災等のやむを得ない理由

なお、変更届を提出せずに計画届の内容と異なる訓練等を実施した場合には、計画届提出時に提出された訓練カリキュラムに記載された訓練の実施日時を実訓練時間数に算入し、計画

届の内容と異なる訓練等の実施日時は受講時間数に算入しないこととして、実訓練時間数のうち、受講者の受講時間数が8割以上であることを確認する。

ロ eラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等の場合

受講者が、訓練期間中に訓練等を修了していない場合には、07012 ハ(ロ)により支給しない。

ただし、イ(ニ)の理由により訓練等を修了できなかった場合は、要した経費の全額を支給対象経費とすることができる。

ハ 定額制サービスによる訓練の場合

支給対象労働者が、イ(イ)～(ニ)の理由により、教育訓練を受講できず、07012 ニの10時間要件を満たさなかった場合は当該支給対象労働者の全契約期間分の経費を支給対象経費とすることができる。

ニ 海外の大学院における訓練等の場合

受講者が、訓練期間中に訓練等を修了していない場合には、07012 ハ(ロ)により支給しない。

ただし、イ(イ)から(ニ)までのいずれかの理由により訓練等を修了できなかった場合は、要した経費の全額を支給対象経費とすることができる。

07026 支給限度額等

イ 一の事業所に対する一の年度の訓練等に対する人材開発支援助成金（人への投資促進コース）のうち自発的職業能力開発訓練に係る支給額の合計が300万円を超えるときは、自発的職業能力開発訓練に係る支給額は300万円を限度とする。定額制サービスによる訓練の場合の支給額は、主たる適用事業所以外の事業所に係る支給額を含め、人材開発支援助成金が支給される主たる適用事業所において計上される。

ロ 一の事業所に対する一の年度の訓練等に対する人材開発支援助成金（人への投資促進コース。成長分野等人材訓練を除く。）の支給額の合計が2,500万円を超えるときは、2,500万円を限度とする。定額制サービスによる訓練の場合の支給額は、主たる適用事業所以外の事業所に係る支給額を含め、人材開発支援助成金が支給される主たる適用事業所において計上される。

ハ 経費助成の限度額は、1人につき、一の職業訓練実施計画当たり、実訓練時間数に応じて下表のとおりとする。また、eラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等の場合であって、標準学習時間が定められているものについては、当該時間に応じて下表のとおりとする。

また、次の(イ)から(ハ)の訓練等の場合は、各号に定める限度額とし、訓練時間数に応じた限度額は設けないこととする。

(イ) 学校教育法による大学（大学院を含む。）により実施される場合の1人1年（訓練開始日から起算して1年間をいう。以下(ロ)において同じ。）当たりの経費助成の限度額については、60万円とする。

(ロ) 海外の大学院により実施される場合の1人1年当たりの経費助成の限度額については、200万円とする。

(ハ) eラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等（標準学習時間が定められているものは除く。）の一の職業訓練実施計画当たりの経費助成の限度額については、7万円とする。なお、大学（大学院を含む。）で実施されるeラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等については、(イ)又は(ロ)の限度額を適用するものとする。

(ニ) 定額制サービスによる訓練の一の職業訓練実施計画当たりの経費助成の限度額については、1人につき、一月当たり2万円とする。なお、訓練の実施期間を月ごとに分割した場合に、一月に満たない期間が生じる場合は、1人につき、2万円に、訓練の実施期間の月数（一月に満たない期間を除く。）を乗じて得た額と、1人につき、2万円に、当該一月に満たない期間の訓練の実施日数をその期間の初日から起算して一月となる日までの暦日数で除した割合を乗じて得た額の合計を限度額とする。

(ホ) 専門実践教育訓練の指定講座の訓練の一の職業訓練実施計画当たりの経費助成の限度額については、20万円とする。

(ハ) eラーニング又は通信制、通学制又は同時双方向型の通信訓練のうち複数の実施方法を組み合わせて訓練等を実施する場合は次のa又はbのとおり取り扱う。

a eラーニング又は通信制の訓練時間が標準学習時間で設定されている場合は、通学制又は同時双方向型の通信訓練の実訓練時間数とeラーニング又は通信制の標準学習時間を

合算した時間に応じて下表のとおりとする。

- b e ラーニング又は通信制の訓練時間が標準学習期間で設定されている場合は、通学制又は同時双方向型の通信訓練の実訓練時間数に応じて下表のとおりとする。ただし、実訓練時間数が 10 時間未満の場合は、中小企業の場合は 15 万円、大企業の場合は 10 万円とする。

10 時間以上 100 時間未満	100 時間以上 200 時間未満	200 時間以上
7 万円	15 万円	20 万円

ニ 同一の定額制サービスの契約期間の重複の制限について

人材開発支援助成金（人への投資促進コース（自発的職業能力開発訓練））において、同一の事業所を対象として同じ内容の定額制サービスを契約し、支給を受けようとする場合は、支給を受けようとする定額制サービスの契約期間と別途支給を受けようとする定額制サービスの契約期間が一部でも重複している場合、重複している部分（契約期間）は原則、支給対象と認められない。

ホ 受講回数の制限

自発的職業能力開発訓練の助成が受けられる訓練等の受講回数は、同一の労働者に対して一の年度で 3 回までとする。

また、人材開発支援助成金（人への投資促進コース（定額制訓練、自発的職業能力開発訓練）、事業展開等リスクリング支援コース）の助成が受けられる定額制サービスによる教育訓練の受講回数は、同一の事業主が同一の対象労働者に対して一の年度で両コース合わせて 3 回までとする。

0703 計画届の提出

07031 職業訓練実施計画届の提出

イ 職業訓練実施計画届の提出

自発的職業能力開発訓練の助成金の支給を受けようとする事業主は、雇用保険の適用事業所ごとに、(イ)から(ヌ)に掲げる書類を管轄労働局長に提出することとする。なお、重複する書類がある場合、1 部のみ添付することで差し支えない（電子申請によるものを除く。）。

イに規定する添付書類の写しについては、原本から転記及び別途作成したものではなく、根拠法令に基づき、実際に使用者が事業場ごとに調製し、記入しているもの又は原本を複写機等の機材を用いて複写したものとする。

(イ) 「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）

(ロ) 「事前確認書」（様式第 11 号）

※ 事前確認書は、「第 1 共通要領」の 0901 ロ (イ) c によらず、必ず申請事業主自身が内容を確認した旨の氏名が記載されたものを提出すること

(ハ) 自発的職業能力開発経費負担制度を定めていることを確認するための書類（同制度が定められた労働協約、就業規則（写））

(ニ) 対象労働者一覧

a 定額制サービスによる訓練以外の場合、「対象労働者一覧」（様式第 3－1 号）

b 定額制サービスによる訓練の場合、「定額制サービスによる訓練に関する対象労働者一覧」（様式第 3－2 号）

(ホ) 訓練カリキュラム、受講案内等

a 通学制又は同時双方向型の通信訓練の場合、訓練等の実施目的、実施日時、訓練日ごとの実施内容・実施場所、実訓練時間数、受講料（料金体系）が分かるもの。

b e ラーニングの場合、訓練等の実施目的、実施内容、契約期間（訓練受講可能期間）、標準学習時間又は標準学習期間、LMS 等により訓練等の進捗管理を行える機能を有していること、受講料（料金体系）が分かるもの。

c 通信制の場合、訓練等の実施目的、実施内容、契約期間（訓練受講可能期間）、標準学習時間又は標準学習期間、設問回答・添削指導・質疑応答等が可能である訓練であること、受講料（料金体系）が分かるもの。

d 定額制サービスの場合、訓練等の実施目的、実施内容、契約期間、講座の一覧、講座ごとの標準学習時間又は標準学習期間、LMS 等により訓練等の進捗管理を行える機能を有し

ていること（e ラーニングで実施されるサービスに限る。また、生産性向上人材育成支援センターが実施する定額制サービスによる教育訓練の場合は不要とする。）、受講料（料金体系）が分かるもの。

(へ) 事業外訓練の場合、次の書類

a 訓練に係る教育訓練機関との契約書、又は受講案内及び申込書の写し等

※ 教育訓練機関の名称、所在地、連絡先、契約内容、契約期間（訓練受講可能期間）、受講料（料金体系）が分かるもの。

b 教育訓練機関等から提供された訓練費用の負担軽減に係る説明資料等（教育訓練機関等から当該資料等（受講案内を除く。）を提供された場合に限る。）

(ト) 海外の大学院での訓練等の場合、「個人訓練計画及び要件確認書」（様式第 18 号）

(フ) その他管轄労働局長が求める書類

07032 提出期間

イ 職業訓練実施計画届

(イ) 定額制サービスによる訓練以外の場合

「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）の提出期間は、訓練開始日の 6 か月前から 1 か月前までの間とする。

(ロ) 定額制サービスによる訓練の場合

「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）の提出期間は、契約期間の初日の 6 か月前から 1 か月前までの間とする。

※ 訓練開始日（契約期間の初日）の 6 か月前から 1 か月前の間とは以下の例によるものとする。

例：

訓練開始日 (契約期間の初日)	提出期間
7 月 1 日	1 月 1 日から 6 月 1 日まで
7 月 15 日	1 月 15 日から 6 月 15 日まで
7 月 30 日	1 月 30 日（6 か月前の同日が提出期間の初日、31 日ではない）から 6 月 30 日まで
7 月 31 日	1 月 31 日から 6 月 30 日（6 月 31 日がないためその前日）まで
9 月 30 日	3 月 30 日から 8 月 30 日（前月の同日が期限、31 日ではない）まで
3 月 29 日	9 月 29 日から 2 月 28 日（2 月 29 日までである場合は、2 月 29 日）まで
3 月 30 日	9 月 30 日から 2 月 28 日（2 月 29 日までである場合は、2 月 29 日）まで
3 月 31 日	9 月 30 日（9 月 31 日がないためその前日）から 2 月 28 日（2 月 29 日までである場合は、2 月 29 日）まで

ロ 職業訓練実施計画届の提出期間における留意点

(イ) 新たに雇い入れた被保険者のみを対象とした訓練等であって雇い入れ日から訓練開始日（定額制サービスによる訓練の場合は契約期間の初日。以下ロにおいて同じ。）までが 1 か月以内である訓練等及び天災等のやむを得ない理由がある場合（その理由を記した書面を添えること）の「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）の提出期間については、訓練開始日の前日までとする。

(ロ) 「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）の提出期間の末日が行政機関の休日に当たる場合は、翌開庁日を「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）の提出期間の末日とみなす。なお、郵送又は電子申請により提出する場合には、労働局への到達日が提出期間内でなければならないことに留意すること。

(ハ) 「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）提出時において、提出が困難な添付書類がある場合には、当該添付書類について訓練開始日の前日までに提出させるものとする。

(ニ) 「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）を提出するより前に開始された訓練等については助成の対象とはならないものとする。

07033 職業訓練実施計画届の受付

「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）の記入事項の記入漏れ、表示の誤記等及び 07031 に定める必要な添付書類の不備がなかった場合、当該計画届の受付を行い、当該計画届の処理欄に受付印を押印する（受付印の押印に係る処理については、電子申請によるものを除く。）。

「職業訓練実施計画届」（様式第1－1号）の記入事項及び07031に定める必要な添付書類に不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、事業主に補正を求める（電子申請における修正指示を含む。）。指定された期間内に事業主が補正を行わない場合、管轄労働局長は訓練開始日（定額制サービスによる訓練の場合は契約期間の初日）の前日までに補正を行うよう書面又は電子申請における修正指示により求めること。事業主が期限までに補正を行わない場合、「第1 共通要領」の0301のハの要件を満たさないものとみなし、当該計画届に係る助成金は支給しない。

なお、0704により、事業主から電子申請における受付前の職業訓練実施計画届の内容に変更が生じた旨の申し出があった場合は、07031の提出書類のうち変更に関係する書類を電子申請における追加資料の提出として求め、当該計画届の受付を行う。

07034 受付済みの職業訓練実施計画届の返送等

管轄労働局長は、提出された「職業訓練実施計画届」（様式第1－1号）に受付印を押印の上、受付番号を記入し、その写しを事業主に返送又は手交するものとする（電子申請によるものを除く。）。

0704 変更届の提出

07041 職業訓練実施計画変更届

イ 定額制サービスによる訓練以外の変更届の提出

既に届け出ている「職業訓練実施計画届」（様式第1－1号）について、変更が生じた場合、定められた期限までに、「職業訓練実施計画変更届」（様式第2－1号）（以下07041において「変更届」という。）に07031のイで掲げる提出書類のうち変更に関係する書類を添えて提出すること。

変更届を提出せずに新たな訓練等や変更後の訓練等を実施した場合は当該部分については、助成の対象とはならないこと。

(イ) 次のa及びbの事項及び実施方法に変更が生じる場合、当初計画（変更前の計画）していた訓練実施日又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（※）、変更届を提出すること。

ただし、訓練開始日を1か月以上後ろ倒しとする変更を行う場合は、変更届の提出ではなく、改めて計画届を提出すること。また、訓練開始日を前倒しとする変更を行う場合は、当初計画届の提出日が、変更後の訓練開始日の1か月前までとなる必要があること。

※1（例1）

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日までに変更届を提出

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日までに変更届を提出

a 通学制・同時双方向型の通信訓練の場合

実施日時、訓練日ごとの実施内容・実施場所、実訓練時間数（同じ訓練日内で、訓練を実施する時間帯・実施場所を変更せずに、実施する科目の順番を入れ替える場合は、変更届の提出は不要。）

b eラーニング・通信制の場合

実施内容、契約期間（訓練受講可能期間）、標準学習時間又は標準学習期間

(ロ) 対象労働者を追加する場合、訓練開始日の前日までに、変更届を提出すること。なお、対象労働者を減らす場合、変更届の提出は不要。

(ハ) 変更届の特例的取り扱い

a 病気、けが、天災等、やむを得ない理由により変更が生じた場合には、変更後の訓練実施日の翌日から7日以内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。

b OFF-JTに係る実施日時及び場所については、訓練の性質上、複数回にわたって変更となる場合や受講者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た上で支給申請書の提出までに変更届を提出すること。

c (イ)及び(ロ)以外の変更が生じた場合には、支給申請書の提出までに変更届を提出すること。

ロ 定額制サービスによる訓練の変更届の提出

既に届け出ている「職業訓練実施計画届」（様式第1－1号）について、変更が生じた場合、定められた期限までに、変更届に07031のイで掲げる提出書類のうち変更に関係する書類を

添えて提出すること。

変更届を提出せずに新たな訓練等や変更後の訓練等を実施した場合は当該部分については、助成の対象とはならないこと。また、変更届を提出せずに、受講（予定）者以外の受講者に教育訓練を実施させた場合には、当該教育訓練の受講時間は、07012 二の時間の対象とはならないこと。

- (イ) 契約期間の初日（最終日）を変更する場合、当初計画していた契約期間の初日（最終日）の前日又は変更後の契約期間の初日（最終日）のいずれか早い方の前日までに（※）、変更届を提出すること。

ただし、契約期間の初日を1か月以上後ろ倒しとする変更を行う場合は、変更届の提出ではなく、改めて計画届を提出すること。また、契約期間の初日を前倒しとする変更を行う場合は、当初計画届の提出日が、変更後の契約期間の初日の1か月前までとなる必要があること。

※2（例2）

- ・ 契約期間の初日を4月5日から4月10日変更する場合 → 4月4日までに変更届を提出
- ・ 契約期間の初日を4月5日から4月3日に変更する場合 → 4月2日までに変更届を提出

- (ロ) 対象労働者を追加する場合や減らす場合には、当該契約変更に係る適用日の前日までに、変更届を提出すること。

- (ハ) 変更届の特例的取り扱い

- a 病気、けが、天災等、やむを得ない理由により変更が生じた場合には、変更後の訓練実施日の翌日から7日以内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。
- b 定額制サービスの講座が定期的に更新される場合、計画提出時に労働局長にその旨申し出た上で支給申請書の提出までに、変更届を提出すること。
- c (イ)及び(ロ)以外の変更が生じた場合には、支給申請書の提出までに変更届を提出すること。

ハ 電子申請に係る変更届の留意点

- (イ) 電子申請においては、07033 による受付がされていない場合は、変更届の提出はできない。
- (ロ) 電子申請において、07033 による受付の前に、変更届の提出が必要となる事由が生じた場合は、イにおいて変更届の提出期限とする日までに管轄労働局長に申し出ることとし、管轄労働局長から職業訓練実施計画届にかかる追加資料の提出を求められた場合は、管轄労働局長が指定する期間内に当該資料を提出する。
- (ハ) 職業訓練実施計画届の提出が電子申請によらない場合は、変更届の提出を電子申請により行うことはできない。
- (ニ) 電子申請による変更届の提出において「職業訓練実施計画届の受付番号」が必要なものは、当該支給申請にかかる訓練について最初に受付された計画届の申請番号を記載することとする。

ニ 訓練の実施期間の途中に、対象労働者が、計画届で届け出ている事業所（以下「転勤前事業所」という。）から、申請事業主が設置する他の事業所（以下「転勤後事業所」という。）に転勤する場合、対象労働者の転勤日以降に、申請事業主が転勤前事業所に係る手続き（変更届の提出又は支給申請）を行う際に、転勤前事業所の所在地を管轄する労働局（以下「変更前労働局」という。）に対して、転勤があった旨を記した書面等を添えて手続きを行うこと。なお、対象労働者の転勤に伴い、イ及びロに定める事項に変更が生じた場合は、変更届の提出を行う必要があることに留意すること。また、支給申請は、転勤後事業所の所在地を管轄する労働局（以下「変更後労働局」という。）に対して行うこと。

ホ ニに係る雑則

- (イ) 変更後労働局は、当該対象労働者について、転勤後の事業所を対象として支給審査を行うこと。

また、変更前労働局は、変更後労働局に対して申請書類を回付すること。変更後労働局は、変更前労働局から回付された申請書類を参照し、支給審査を行うこと。

なお、対象労働者の一部が転勤した場合、変更前労働局は、当初の転勤前事業所の申請書類等を複写し、原本を転勤前事業所（転勤した労働者を除いたもの）分として支給審査を行い、写しを変更後労働局に回付すること。変更後労働局は、当該写しを転勤後事業所（転勤した労働者）分として、支給審査を行うこと。この際、変更後労働局は、転勤後事業所分の

- 「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）に受付番号を記入し、その写しを事業主に返送又は手交するものとする。
- (ロ) 変更前労働局と変更後労働局が同じ場合は、申請書類の回付を除き、(イ)と同様の取扱いとする。
- (ハ) 07011 へ及びロに規定する解雇等に係る要件、07026 ホに規定する受講回数の制限並びに 07026 イ及びロに規定する一事業所に対する一の年度あたりの支給限度額については、変更後の事業所を対象として審査を行う。

0705 支給申請

07051 支給申請書の提出

自発的職業能力開発訓練の助成金の支給を受けようとする事業主は、雇用保険の適用事業所ごとに、07054 に掲げる書類を管轄労働局長（管轄労働局長が指定する公共職業安定所等を経由して申請することも可）に提出することとする。

なお、07054 に掲げる申請書類の写しについては、原本から転記及び別途作成したものではなく、根拠法令に基づき、実際に使用者が事業場ごとに調製し、記入しているもの又は原本を複写機を用いて複写したものとする。ただし、職業訓練実施計画届及び変更届の提出が電子申請によらない場合は、支給申請書の提出を電子申請により行うことはできない。

07052 支給申請書の受理

管轄労働局長は、「支給申請書」（様式第 4－2 号）及び 07054 の添付書類（以下 07052 において「申請書等」という。）を確認し、次のイ又はロの対応を行う。

イ 申請書等に記載漏れ、表示の錯誤等の不備がなかった場合

申請書等を受理し、「支給申請書」の処理欄に受理年月日を記入する。

受理年月日は「支給申請書」が事業主から提出された日とする（受理年月日の記入については、電子申請によるものを除く。）。

ロ 申請書等に不備があった場合

相当の期間を定めて、事業主に申請書等の補正を求める（電子申請における修正指示を含む。）。受理年月日は「支給申請書」が事業主から提出された日とする。

なお、指定された期間内に事業主が申請書等の補正を行わない場合、1 か月以内に補正を行うよう書面又は電子申請における修正指により求めること。

また、事業主が期限までに補正を行わない場合、「第 1 共通要領」の 0301 のハの要件を満たさないものとみなし、人材開発支援助成金を支給しない。

07053 申請期間

イ 通常時の申請期間

訓練終了日（定額制サービスによる訓練の場合は、「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）に記載される「訓練の実施期間」の最終日。以下 0700 において同じ。）の翌日から起算して原則 2 か月以内とする。

なお、e ラーニングによる訓練等の場合（07014 チの複数の実施方法を組み合わせて訓練等を実施する場合を含む。）は、「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）の「訓練の実施期間」内に受講が実際に修了した日（複数の支給対象労働者がいる場合は、すべての支給対象労働者の受講が実際に修了した日）の翌日から支給申請ができるものとする。

また、定額制サービスによる訓練は、「訓練の実施期間」内に 07012 のニの要件を満たした対象労働者について、07054 の申請書類を提出できる場合には、「訓練の実施期間」中に当該対象労働者に関する支給申請ができるものとする。ただし、「訓練の実施期間」中に支給申請をした場合であっても、「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）に記載される「訓練の実施期間」の最終日まで契約を維持し、「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）又は「職業訓練実施計画変更届」（様式第 2－1 号）により届け出た訓練等が、訓練の実施期間の最終日まで継続されている必要があることに留意すること。

なお、1 コースの訓練期間が 6 か月を超える場合は、訓練開始日から起算して 6 か月ごとに区分した訓練期間（以下「分割訓練期間」という。）において、当該分割訓練期間における受講時間数が実訓練時間数の 8 割以上である場合に限り、当該分割訓練期間中に申請事業主が

負担した訓練経費に係る経費助成額及び賃金助成額を支給申請することができる（通学制又は同時双方向型の通信訓練に限る。）。なお、申請期間は当該分割訓練期間の最終日の翌日から起算して2か月以内とする。ただし、申請に係る分割訓練期間が訓練開始日を含む分割訓練期間でない場合には、先行する各分割訓練期間においても同様に8割以上である場合に限り支給申請ができることとする。

この取扱いは、申請事業主の利便性を考慮し、一の訓練コースの訓練期間を通じて支給要件を満たすことを前提として、複数回に分割して支給申請することを可としたものであるため、訓練終了後には、訓練全体を通して支給要件を満たしていることを確認することとし、訓練全体において支給要件を満たさず不支給決定となる場合、それ以前の同一訓練に係る支給決定についても取消しとなること。

ロ 賃金要件・資格等手当要件達成時

全ての対象労働者に対して、07015に規定する要件を満たす賃金又は資格等手当を3か月間継続して支払った日の翌日から起算して5か月以内とする。

07054 申請書類

電子申請による支給申請において「職業訓練実施計画届の受付番号」が必要なものは、当該支給申請にかかる訓練について最初に受付された計画届の申請番号を記載することとする。なお、定額制サービスの場合は、対象労働者の修了証、LMS情報の写し、「対象労働者が10人以上の場合における、任意の10人分以外の「自発的職業能力開発訓練に係るeラーニング・通信制・定額制サービスによる訓練実施結果報告書」の提出を不要とするが、事業所において整備、保管しておくこと。

イ 「支給申請書」（様式第4-2号）

ロ 経費助成の内訳

(イ) 定額制サービスによる訓練以外の場合、「経費助成の内訳」（様式第6-2号）

(ロ) 定額制サービスによる訓練の場合、「定額制サービスによる訓練に関する経費助成の内訳」（様式第6-3号）

ハ 対象労働者のOFF-JTの受講状況が分かる書類

(イ) 通学制又は同時双方向型の通信訓練の場合、次の書類

a 対象労働者の「OFF-JT実施状況報告書」（様式第8-1号）

ただし、訓練日ごとの実施時間・出席日・受講時間等の全ての記載項目が証明できる場合は、他の書類に代えることができる。

また、特定の訓練機関が実施する訓練である場合、対象労働者の修了証の写しに代えることができる。

(ロ) eラーニングの場合、次の書類

a 対象労働者の「自発的職業能力開発訓練に係るeラーニング・通信制・定額制サービスによる訓練実施結果報告書」（様式第8-6号）

b 対象労働者の修了証の写し等

※教育訓練機関が対象労働者の訓練の修了を証明していることが分かるもの。

c 対象労働者のLMS情報の写し等

※各訓練を修了した日、受講開始日時、受講終了日時、受講時間数、進捗率等が分かるもの。

(ハ) 通信制の場合、次の書類

a 対象労働者の「自発的職業能力開発訓練に係るeラーニング・通信制・定額制サービスによる訓練実施結果報告書」（様式第8-6号）

b 対象労働者の修了証の写し等

※教育訓練機関が対象労働者の訓練の修了を証明していることが分かるもの。

c 対象労働者の「教育訓練機関に提出した添削課題」の写し等

※設問回答、添削指導、質疑応答等の実施状況が分かるもの

(ニ) 定額制サービスの場合、次の書類

a 対象労働者の「自発的職業能力開発訓練に係るeラーニング・通信制・定額制サービスによる訓練実施結果報告書」（様式第8-6号）（対象労働者の数が10人以上の場合、任意の10人分を提出することとする。対象労働者の数が10人未満の場合は、全員分を提出することとする。）

- b 教育訓練機関が発行する、受講時間が 10 時間以上である者の一覧表（この一覧表には、雇用保険適用事業所の名称、訓練コースの名称、対象労働者の氏名、対象労働者が標準学習時間 10 時間以上の訓練を修了した日及び対象労働者が標準学習時間 10 時間以上の訓練を修了したことを教育訓練機関が証明する旨の記載が必要。）
 - (ホ) 海外の大学院の場合、次の書類
 - a 対象労働者の「海外訓練実施結果報告書」（様式第 8－7 号）
 - b 対象労働者の修了証の写し等
 - ※海外の大学院が対象労働者の訓練の修了を証明していることが分かるもの。
 - ※外国語で記載されている場合は原本の写しに加え、日本語に翻訳されたものを添付すること
 - c 対象労働者のパスポートの写し
- ニ 対象労働者の雇用契約書又は労働条件通知書の写し等
 - ※対象労働者の氏名、締結日又は通知日、契約期間の定め、職務内容、所定労働時間（始業時間、終業時間、休憩時間）、休日、賃金など雇用契約の内容が分かるもの。
- ホ 申請事業主が対象労働者に訓練経費を補助したことが分かる書類
 - (イ) 申請事業主が対象労働者に対して訓練費用を支給した場合、訓練経費の補助に係る給与明細又は振込通知書の写し
 - ※支払いを受けた者、支払った者、支払年月日、支払名目、支払金額が分かるもの。
 - (ロ) 就業規則等の規定に基づき、申請事業主が教育訓練機関に直接訓練経費を支払った場合、入学科・受講料・教科書代等に係る請求書及び領収書又は振込通知書の写し等
 - ※支払いを受けた者、支払った者、支払年月日、支払名目、支払金額が分かるもの。
 - ※請求書及び領収書の写しの組み合わせの場合は、加えて、振込通知書、総勘定元帳又は現金出納帳の写し等を提出すること。
- ヘ 「支給申請承諾書（訓練実施者）」（様式第 12 号）（海外の大学院により訓練等を実施する場合を除く。）
- ト 「自発的職業能力開発に関する申立書」（様式第 7 号）
- チ 特定職業能力検定の受験料を申請する場合、次の書類
 - (イ) 受験案内
 - ※特定職業能力検定の実施者、内容、受験料が分かるもの。
 - (ロ) 対象労働者の受験票の写し等
 - ※受験日が分かるもの。
 - (ハ) 特定職業能力検定に係る領収書又は振込通知書等の写し
 - ※支払いを受けた者、支払った者、支払年月日、支払名目、支払金額が分かるもの。
 - ※領収書の写しの場合は、加えて、振込通知書、総勘定元帳又は現金出納帳の写し等を提出すること。
- リ キャリアコンサルティングの費用を申請する場合、次の書類
 - (イ) キャリアコンサルティングに係る計画又は実施案内
 - ※キャリアコンサルティングの実施目的、実施日時、実施場所、キャリアコンサルティングの実施者の氏名が分かるもの。
 - (ロ) キャリアコンサルティングの実施者の資格証の写し等
 - (ハ) 対象労働者のジョブ・カードの写し等
 - ※対象労働者がキャリアコンサルティングを受けたことが分かるもの。また、キャリアコンサルタントの署名があること。
 - (ニ) キャリアコンサルティングに係る請求書及び領収書又は振込通知書等の写し
 - ※支払いを受けた者、支払った者、支払年月日、支払名目、支払金額が分かるもの。
 - ※請求書及び領収書の写しの組み合わせの場合は、加えて、振込通知書、総勘定元帳又は現金出納帳の写し等を提出すること。
- ヌ 受講料等の価格設定に関する疎明書（様式第 28 号）
- ル その他管轄労働局長が求める書類（定額制サービスの場合、管轄労働局長は必要に応じて、「対象労働者の修了証の写し等（教育訓練機関が対象労働者の訓練の修了を証明していることが分かるもの）」や「対象労働者の LMS 情報の写し等（各訓練を修了した日、受講開始日時、受講終了日時、受講時間数、進捗率等が分かるもの）」、「対象労働者が 10 人以上の場合における、任意の 10 人分以外の「自発的職業能力開発訓練に係る e ラーニング・通信制・定額制サービスによる訓練実施結果報告書」」を含む審査に係る一切の書類について提出を

求めることができる。)

07055 申請書類（賃金要件・資格等手当要件達成時の割増し助成）

通常分の支給を受けた「職業訓練実施計画届」（様式第1-1号）の届出日が属する年度の様式により提出すること。支給対象経費は、通常分の支給を受けた際の支給申請時と同じ経費を記載すること。また、電子申請による支給申請において、「職業訓練実施計画届の受付番号」が必要なものは、当該支給申請にかかる訓練について最初に受付された計画届の申請番号を記載することとする。

イ 「支給申請書」（様式第4-2号）

ロ 経費助成の内訳

（イ）定額制サービスによる訓練以外の場合、「経費助成の内訳」（様式第6-2号）

（ロ）定額制サービスによる訓練の場合、「定額制サービスによる訓練に関する経費助成の内訳」（様式第6-3号）

ハ 「支給決定通知書」（様式第23-2号）の写し

ニ 「賃金要件等確認シート」（様式第17号）

ホ 賃金増額改定前後の雇用契約書等（賃金要件の場合のみ）

ヘ 賃金増額改定前後3か月又は資格等手当支払前後3か月の賃金台帳等

ト 資格等手当について規定をした労働協約、就業規則又は労働契約等（資格等手当要件の場合のみ）

チ その他管轄労働局長が求める書類

0706 支給要件の確認

07061 審査にあたっての基本的な考え方

自発的職業能力開発訓練の助成金の助成対象訓練等か否かについては、「職業訓練実施計画届」（様式第1-1号）に基づく訓練等であるか否か等について、総合的に判断する必要がある。

訓練等の内容は、「趣味教養を身につけることを目的とするもの」、「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」、「実施目的が労働者の職業能力開発に直接関連しないもの」及び「法令等において講習等の実施が義務づけられており、また、事業主にとっても、当該講習等を受講しなければ当該業務を実施できないもの」、「職業又は職務に関する知識・技能の習得を目的としていないもの」を除き、「現在の職務に関連しないもの」及び「職業又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」等を含めより柔軟に認められる。これらの判断にあたっては、「職業訓練実施計画届」（様式第1-1号）の記載事項及び訓練カリキュラム等により判断することになるが、仮に判断が難しい場合には、事業主より聴取すること等により、具体的状況の把握に努めることとなる。状況把握した上で、不合理な点が認められない場合に、助成対象とすることを原則とする。

また、自発的職業能力開発訓練の助成金は、労働者が自発的に行う訓練等であり、仮に労働時間中に訓練等が実施されているものと疑われる場合には、受講の経緯等について事業主や労働者に聴取すること等により、具体的な状況の把握に努めること。

07062 支給対象事業主であることの確認

ハローワークシステムにより07011のへ及びトの確認を行うこと。

07063 支給対象労働者であることの確認

イ 対象労働者が計画届時と支給申請時において一致していることの確認

07031(ニ)の対象労働者一覧及び07054ハの報告書により確認すること。

なお、確認した結果、対象労働者が計画届提出時と支給申請書提出時で異なる場合には支給対象労働者とならないこと。

ロ 対象労働者が訓練実施期間中に被保険者であることの確認

雇用保険被保険者台帳及び07054のニの書類により確認すること。

ハ 通学制及び同時双方向型の通信訓練の場合の確認

「職業訓練実施計画届」（様式第1-1号）、07031イ(ホ)の書類（訓練カリキュラム）及

び「OFF-JT 実施状況報告書」（様式第 8－1 号）により、対象労働者が実訓練時間数の 8 割以上受講していること等を確認すること。

なお、「OFF-JT 実施状況報告書」（様式第 8－1 号）により、対象労働者による証明がなされていることを確認すること。なお、対象労働者の証明は、対象労働者の直筆の署名であることを確認すること。

ニ e ラーニングによる訓練等の場合の確認

「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）、07031 イ(ホ)の書類（訓練カリキュラム）、「自発的職業能力開発訓練に係る e ラーニング・通信制・定額制サービスによる訓練実施結果報告書」（様式第 8－6 号）及び 07054 のハ(ロ)b（修了証の写し）の書類により、対象労働者が訓練を修了していることを確認すること。

また、必要に応じて、07054 のハ(ロ)c により、対象労働者の訓練等の実施状況の詳細を確認すること。なお、当該書類により、対象労働者の訓練の実施状況を確認できないものは、支給対象労働者とならないこと。

なお、「自発的職業能力開発訓練に係る e ラーニング・通信制・定額制サービスによる訓練実施結果報告書」（様式第 8－6 号）により、対象労働者による証明がなされていることを確認すること。なお、対象労働者の証明は、対象労働者の直筆の署名であることを確認すること。

ホ 通信制による訓練等の場合の確認

「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）、07031 イ(ホ)の書類（訓練カリキュラム）、「自発的職業能力開発訓練に係る e ラーニング・通信制・定額制サービスによる訓練実施結果報告書」（様式第 8－6 号）及び 07054 のハ(ハ)b（修了証の写し）の書類により、対象労働者が訓練を修了していることを確認すること。

なお、当該書類により、対象労働者の訓練等の実施状況を確認できないものは、支給対象労働者とならないこと。

また、「自発的職業能力開発訓練に係る e ラーニング・通信制・定額制サービスによる訓練実施結果報告書」（様式第 8－6 号）により、対象労働者による証明がなされていることを確認すること。なお、対象労働者の証明は、対象労働者の直筆の署名であることを確認すること。

ヘ 定額制サービスによる訓練の場合の確認

「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）、07031 イ(ホ)の書類（訓練カリキュラム）、「自発的職業能力開発訓練に係る e ラーニング・通信制・定額制サービスによる訓練実施結果報告書」（様式第 8－6 号）及び 07054 のハ(ニ)b の書類により、対象労働者が訓練を修了していることを確認すること。

なお、当該書類により、対象労働者の訓練等の実施状況を確認できないものは、支給対象労働者とならないこと。

また、「自発的職業能力開発訓練に係る e ラーニング・通信制・定額制サービスによる訓練実施結果報告書」（様式第 8－6 号）により、対象労働者による証明がなされていることを確認すること。なお、対象労働者の証明は、対象労働者の直筆の署名であることを確認すること。

ト 海外の大学院での訓練の場合の確認

「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）、「海外訓練実施結果報告書」（様式第 8－7 号）及び 07054 のハ(ホ)により、対象労働者が訓練を修了していることを確認すること。

また、「海外訓練実施結果報告書」（様式第 8－7 号）により、対象労働者による証明がなされていることを確認すること。なお、対象労働者の証明は、対象労働者の直筆の署名であることを確認すること。

07064 支給対象訓練等であることの確認

イ 職業訓練実施計画届に基づき実施された訓練等であることの確認

「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）提出時と支給申請書（様式第 4－2 号）提出時の受付番号（電子申請の場合は、07054 の各号の書類に記載する当該支給申請にかかる訓練について最初に受付された計画届の申請番号。）と訓練コースの名称・内容が同一であることを確認すること。

ロ 10 時間要件の確認

- (イ) 通学制及び同時双方向型の通信訓練の場合、07031 のイ(ホ)の書類（訓練カリキュラム）及び「OFF-JT 実施状況報告書」（様式第 8－1 号）により、07014 のハ(イ)「1 コースあたりの実訓練時間数が 10 時間以上であること」を確認すること。
- (ロ) 定額制サービスによる訓練の場合は、「自発的職業能力開発訓練に係る e ラーニング・通信制・定額制サービスによる訓練実施結果報告書」（様式第 8－6 号）及び 07054 のハ(ニ)ロの書類により、07012 ニの「定額制サービスによる訓練の場合、修了した訓練の標準学習時間が 10 時間以上の者であること」を確認すること。

07065 訓練等に係る経費を負担していることの確認

07054 のホにより確認すること。なお、証拠書類等の日付が支給申請書の提出日以前のものであることを確認すること。

また、一般教育訓練等の指定講座の訓練については、「自発的職業能力開発に関する申立書」（様式第 7 号）及びハローワークシステム（教育訓練給付台帳）により対象労働者の経費負担の重複がないことを確認すること。

教育訓練機関等から申請事業主等に対して訓練経費の返金等が行われていないことについて、「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）、07031 イ(ハ)ロの書類（教育訓練機関等から受けた訓練費用の負担軽減に係る説明資料等）により、確認すること。

07066 自発的職業能力開発であることの確認

「自発的職業能力開発に関する申立書」（様式第 7 号）により確認すること。なお、仮に業務命令で受講していることが疑われる場合には、受講の経緯等について事業主や労働者に聴取すること等により、具体的な状況の把握を行うこと。

07067 支給対象事業主（賃金要件・資格等手当要件達成時の割増し助成）であることの確認

支給対象事業主に該当することを、以下のイ又はロにより確認する。

イ 賃金要件

(イ) 対象労働者ごとの賃金を訓練終了日の翌日から起算して 1 年以内に、5 %以上増加させていることを、07055 ニ、ホ及びへにより確認すること。

(ロ) 合理的な理由なく、賃金以外の諸手当等の額を引き下げ、賃金の額を引き上げていないことを 07055 へにより確認すること。

ロ 資格等手当要件

(イ) 資格等手当の支払いまでに、就業規則、労働協約または労働契約等に当該手当の支払いについて規定をしていることを 07055 トにより確認すること。

(ロ) 訓練終了日の翌日から起算して 1 年以内に対象労働者全員に対して資格等手当を支払い、賃金を 3 %以上増加させていることを 07055 ニ及びへにより確認すること。

(ハ) 合理的な理由なく、資格等手当以外の諸手当等の額を引き下げ、資格等手当を支払っていないことを 07055 へにより確認すること。

0707 支給決定

07071 支給決定に係る事務処理

イ 管轄労働局長は、前項の支給申請書等を支給要件に照らして審査し、適正であると認めるときは、自発的職業能力開発訓練の助成金の支給の決定をし、「支給決定通知書」（様式第 23－2 号）により事業主に通知するものとする。なお、当該支給申請書の労働局処理欄に算定額、支給決定年月日、支給決定番号及び支給決定額を記入すること（電子申請によるものを除く。）。

ロ 管轄労働局長は、前項の審査において適正であると認められないときは、自発的職業能力開発訓練の助成金の支給の決定を行わず、「不支給決定通知書」（様式第 24－2 号）により事業主に通知するものとする。なお、当該支給申請書の処理欄に不支給決定年月日を記入すること（電子申請によるものを除く。）。

また、不支給の理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（様式第 25－2 号）を事業主に通知するものとする。

07072 公表に関する特例

イ 人材開発支援助成金においては、不正受給が次のいずれかに該当する場合は、管轄労働局長はロ及びハの定めるところにより公表するものとする。ただし、社会保険労務士、代理人又は訓練を行う者が不正受給に関与した場合であって、事業主が当該不正受給について関与していないことが明らかな場合は、事業主については公表しないことができる。

(イ) 事業主が不正受給を行った場合であって、次のいずれかに該当するとき

- a 一の事業主に対する、不正受給を理由とした支給決定取消額及び不正受給を理由とした不支給決定に係る支給申請額の合計額が 100 万円以上の場合。ただし、支給申請後に、当該事業主に対する管轄労働局長による、実地調査、労働局への呼び出しによる調査又は文書による照会等（以下「初回調査」という。）を行うよりも前に不正受給に該当することの申告その他これに準ずる申告（以下「自主申告」という。）を行った場合は除く（支給決定が行われている場合は、自主申告に加えて、当該不正受給に係る額の返還を命じた日から起算して 1 か月以内に、当該不正受給に係る返納金、延滞金及び当該返納金の 2 割に相当する額の納付金（以下「不正受給に係る請求金」という。）を全額納付した場合は除く。）。
- b 不正の態様・手段、組織性等から判断して、管轄労働局長が特に重大又は悪質であると認めるとき

(ロ) 社会保険労務士、代理人又は訓練を行う者が不正受給に関与したとき

ロ イにより管轄労働局長が公表する事項は次のとおりとする。

(イ) 事業主が不正受給を行った場合

- a 不正受給を行った事業主の名称、代表者及び役員等（不正に関与した役員等に限る。）の氏名並びに事業概要
- b 不正受給に係る事業所の名称及び所在地
- c 不正受給に係る助成金の名称、不支給決定日又は支給を取り消した日、返還を命じた額及び返還状況
- d 不正の行為の内容

(ロ) 社会保険労務士又は代理人が不正受給に関与した場合

- a 不正受給に関与した社会保険労務士又は代理人の氏名、事務所の名称（法人等の場合は法人等名を含む。）及び所在地
- b 不正受給に係る助成金の名称、不支給決定日又は支給を取り消した日、返還を命じた額及び返還状況
- c 不正の行為の内容

(ハ) 訓練を行う者が不正受給に関与していた場合

- a 不正受給に関与した訓練を行う者の名称（法人等の場合は法人等名及び代表者名を含む。）及び所在地
- b 不正受給に係る助成金の名称、不支給決定日又は支給を取り消した日、返還を命じた額及び返還状況
- c 不正の行為の内容

ハ イにより管轄労働局長が公表する期間は次のとおりとする。

(イ) 公表は、不支給決定又は支給決定取消を行った日から起算して 5 年が経過する日までの間行うものとする。ただし、当該期間を経過しても不正受給に係る請求金が全額納付されていない場合は、全額納付したことを管轄労働局長が確認した日までの間、公表するものとする。

(ロ) イ (イ) a に該当するものとして管轄労働局長がロ (イ) の事項を公表した場合であって、自主申告であった場合、かつ、不正受給に係る請求金が全額納付された場合は、(イ) にかかわらず、当該全額納付されたことを管轄労働局長が確認した日以降においては、ロ (イ) a（事業概要を除く。）及び b の事項を取り消すことができる。

07073 訓練等を行う者が不正に関与していた場合の取扱い

訓練等を行う者が不正受給に関与していた場合の取扱いは「第 1 共通要領」に定めるところとし、当該共通要領 0302 のヲ及び 0802 のロの (ロ) に規定する訓練等を行う者にかかる承諾については、令和 4 年 4 月 1 日以降に提出された訓練実施計画届（令和 5 年 4 月 1 日以降は職業訓練実施計画届）に基づく支給申請について、「支給申請承諾書（訓練実施者）」（様式第 12 号）

により得るものとする。

ただし、訓練等の実施主体が地方自治体であると認められる場合（地方自治体が訓練の実施を地方自治体以外の第三者に委託する場合は、当該訓練の実施主体が地方自治体であると判断できる場合に限る。）には、承諾書を添付しない支給申請についても、受付を可とする。なお、地方自治体が訓練等の実施主体であるかどうかは、申請事業主が事業外訓練を行うことに係る契約の相手方、受講料の振込先、OFF-JT 実施状況報告書の証明欄等から総合的に判断すること。

0800 高度デジタル人材等訓練

0801 支給要件

08011 支給対象事業主

高度デジタル人材等訓練の助成金の対象となる事業主は、次のイからルまでの要件を満たす事業主とする。

イ 「職業訓練実施計画届」(様式第1-1号)に基づき、その雇用する被保険者に高度デジタル人材訓練又は成長分野等人材訓練を受けさせる事業主であること。

ロ 当該事業主の事業所の労働組合等の意見を聴いて作成した事業内計画をその雇用する労働者に周知した事業主であること。

ハ 当該事業内計画に基づき「職業訓練実施計画届」(様式第1-1号)を作成し、その雇用する被保険者に周知した事業主であること。

ニ 職業能力開発推進者を選任している事業主であること。

ホ 「職業訓練実施計画届」(様式第1-1号)を管轄労働局長に対して提出している事業主であること。

ヘ 基準期間に、当該職業訓練実施計画を実施した事業所において、雇用する被保険者(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。

ト 基準期間に、当該職業訓練実施計画を実施した事業所において、法第23条第1項に規定する特定受給資格者となる離職理由のうち離職区分1A又は3Aに区分される離職理由により離職した者として法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所によ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。

チ 次の(イ)から(ニ)までの書類を整備している事業主であること。

(イ) 対象労働者に係る訓練等の実施状況を明らかにする書類

(ロ) 訓練等に要する経費等の負担の状況を明らかにする書類

(ハ) 対象労働者に対する賃金の支払の状況を明らかにする書類

(ニ) 労働者の離職状況を明らかにする書類

リ 当該訓練等を受ける期間、当該訓練等を受ける被保険者に対して賃金を適正に支払う事業主であること(育児休業中訓練を除く。)

なお、eラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等であっても、支給対象訓練は業務上義務付けられ、労働時間に該当するものとなるため、当該訓練中に賃金を支払うことが必要となる。

ヌ 高度デジタル人材訓練の場合、次の(イ)又は(ロ)のいずれかに該当する事業主であること。

(イ) 主たる事業が日本標準産業分類(大分類)の情報通信業であること。

(ロ) 次のaからdのいずれかに該当する事業主であること。

a 産業競争力強化法(平成25年法律第98号)に基づく事業適応計画(情報技術適応)の認定を受けていること。

b 情報処理の促進に関する法律(昭和45年法律第90号)第31条に基づく認定制度(DX認定制度)の認定を受けていること。

c デジタル経営改革のための評価指標(以下「DX推進指標」という。)(経済産業省)を用いて、経営幹部、事業部門、IT部門などの関係する者で自己診断を行い、当該診断結果をIPAに提出するとともに、当該自己診断を踏まえた事業内計画等の計画を策定していること。

d 企業におけるデジタルトランスフォーメーション(DX)を進めるために、事業主において企業経営や人材育成の方向性の検討を行い、この検討を踏まえて事業内計画等の計画を策定していること。

ル 成長分野等人材訓練の場合、「個人訓練計画及び要件確認書」(様式第18号)を作成する事業主であること。

08012 支給対象労働者

高度デジタル人材等訓練の助成金の対象となる労働者は、次のイからニのいずれにも該当する労働者であること。

- イ 助成金を受けようとする事業主の事業所において、被保険者であり、訓練実施期間中において、被保険者であること。
- ロ 次の(イ)又は(ロ)に該当する労働者であること。
 - (イ) 通学制及び同時双方向型の通信訓練の場合
訓練等の受講時間数が、実訓練時間数の8割以上の者であること。
なお、特定の訓練機関が実施する訓練を修了又は当該訓練機関を卒業した場合については、この要件を満たしたものとみなす。
 - (ロ) eラーニングによる訓練等、通信制による訓練等及び海外の大学院での訓練等の場合
訓練期間中に訓練等を修了していること。
- ハ 海外の大学院での訓練等の場合、次の(イ)から(ハ)のいずれにも該当する労働者であること。
 - (イ) 日本の大学等を卒業し、学士以上の学位を取得した者又は海外の高等教育機関において、日本の学士以上に相当する学位を取得した者
 - (ロ) 入学先大学院での主たる使用言語の能力が、一定水準以上である者。なお、「一定水準」とは、英語の場合には、TOEFL iBT 100点又はIELTS7.0以上の水準をいい、英語以外の言語の場合には、ヨーロッパ言語共通参照枠(CEFR)C1レベル以上であることをいう。
 - (ハ) 大学学部以降の成績について、総在籍期間における累積GPA(Grade Point Average)が3.00(最高値を4.00とした場合)以上である者
- ニ 育児休業中訓練である場合は、育児休業期間中に育児休業中訓練の受講を開始する者であること。

08013 支給対象訓練等

08013a 高度デジタル人材訓練

高度デジタル人材訓練の対象となる訓練等は、次のイからへまでの要件を満たす訓練等であること。ただし、eラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等については、ニの(イ)の事業内訓練においては支給対象外の訓練等とする。なお、複数の実施方法を組み合わせて訓練等を実施する場合、トに留意すること。

- イ 「職業訓練実施計画届」(様式第1-1号)に基づき行われる訓練等であること。
- ロ 訓練の実施方法が、通学制、同時双方向型の通信訓練、eラーニング又は通信制のいずれかであり、次の(イ)から(ハ)のいずれかであること。
 - (イ) 通学制・同時双方向型の通信訓練の場合
1 コースあたりの実訓練時間数(08015の支給対象とならない訓練時間を除き、訓練等に付随する08015のロの時間を含む。)が「職業訓練実施計画届」(様式第1-1号)の提出時及び支給申請時において10時間以上であること。
 - (ロ) eラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等の場合
1 コースあたりの標準学習時間が10時間以上又は標準学習期間が1か月以上であること。ただし、一般教育訓練等の指定講座の訓練の場合は、この要件を要しない。
 - (ハ) 複数の実施方法を組み合わせて実施する訓練等の場合(ト(ロ)又は(ニ)の場合)
それぞれの実訓練時間数及び標準学習時間を合算した時間数が10時間以上であること。
なお、標準学習期間1か月は標準学習時間10時間として計算し、1か月に満たない場合は0時間として計算する。
- ハ OFF-JTであること。
- ニ 次の(イ)又は(ロ)のいずれかに該当する訓練等であること。
 - (イ) 事業内訓練
 - a 次のいずれかの要件を満たす部外講師により行われる訓練等
 - (a) 次のいずれかの施設に所属する指導員等
 - ・ 公共職業能力開発施設、職業能力開発総合大学校及び能開法第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並びに認定職業訓練を行う施設
 - ・ 学校教育法による大学等

- ・ 各種学校等（学校教育法第 124 条の専修学校若しくは同法第 134 条の各種学校に限る。）
- (b) 当該訓練等の内容に直接関係する職種に係る職業訓練指導員免許を有する者
- (c) 当該訓練等の内容に直接関係する職種に係る 1 級の技能検定に合格した者
- (d) 当該訓練等の科目・職種等の内容について専門的な知識又は技能を有する指導員又は講師（当該分野の職務に係る指導員・講師経験が 3 年以上の者に限る。）
- (e) 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若しくは技能を有する指導員又は講師（当該分野の職務に係る実務経験（講師経験は含まない。）が 10 年以上の者）
- (f) 当該課程により取得を目標とする高度情報通信技術資格の取得者
- b 次のいずれかの要件を満たす部内講師により行われる訓練等
 - (a) 当該訓練等の内容に直接関係する職種に係る職業訓練指導員免許を有する者
 - (b) 当該訓練等の内容に直接関係する職種に係る 1 級の技能検定に合格した者
 - (c) 当該訓練等の科目・職種等の内容について専門的な知識又は技能を有する指導員又は講師（当該分野の職務に係る実務経験（講師経験は含まない。）が 10 年以上の者）
 - (d) 当該課程により取得を目標とする高度情報通信技術資格の取得者
- c 事業主が自ら運営する認定職業訓練（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。）
- (p) 教育訓練機関に委託して行う事業外訓練

ただし、e ラーニング及び通信制による訓練等である場合は、広く当該訓練等の受講者を募るために、計画届の提出日時点で、自社のホームページに当該訓練等の情報（当該訓練等の概要、当該民間の教育訓練機関の連絡先、申込みや資料請求が可能な状態であることが分かること）を掲載していない民間の教育訓練機関である場合は支給対象としない。
- ホ 次のいずれかを内容とする訓練等であること。
 - (i) 以下のいずれかに該当するもの。
 - a 高度情報通信技術資格の取得を目標とする課程

（当該課程の終了日の翌日から起算して 6 か月以内（天災等やむを得ない場合は原則 6 か月以内）に実施される資格・試験（訓練カリキュラム等において取得目標とされているものに限る。）を対象労働者が受験した場合に限る。ただし、当該課程が、b 又は c にも該当する場合は、原則、該当する b 又は c の要件を適用するものとし、これを適用した場合については、資格・試験の受験は不要であること。）
 - b 第四次産業革命スキル習得講座
 - c マナビ DX の掲載講座のうち、講座レベルが、「IT スキル標準（ITSS）」、「ITSS+（プラス）」又は「DX 推進スキル標準（DSS-P）」のレベル 4 又は 3 に区分される講座
 - (ii) 学校教育法に定める大学（大学院を除く。）により実施される正規課程、科目履修制度又は履修証明制度による訓練等（情報科学や情報工学及びその関連分野に該当するものに限る。）。
- ヘ 職務関連訓練等であること。
- ト 複数の実施方法を組み合わせて訓練等を実施する場合の留意点
 - (i) e ラーニング又は通信制により訓練等を事業内訓練として実施する場合であって、通学制など他の方法で実施される訓練等と組み合わせて実施する時は、通学制など他の方法で実施する訓練等は支給対象となり得ること。
 - (ii) 事業外訓練において、単独で受講可能な通学制、同時双方向型の通信訓練、e ラーニング又は通信制の実施方法による訓練等を申請事業主が複数組み合わせる訓練等を実施する場合、当該実施方法による訓練等のうち本要領で定める要件を満たすもののみ支給対象となり得ること。なお、それぞれの実施方法に応じて、08031 及び 08054 に定める書類を管轄労働局長へ提出すること。
 - (iii) 事業外訓練において、訓練の受講前後を問わず、教材等（コンピュータなど情報通信技術を活用した教材等を含む。）を配布することにより、訓練を受けるための予習や訓練を受けた後の復習（宿題、事前学習、確認テストなど）（あらかじめ受講案内、訓練カリキュラム等で定められているものに限る。）（以下「予習・復習」という。）を実施する場合、当該時間数については総訓練時間数及び実訓練時間数に計上せず、訓練の実施期間にも含めないものとして取り扱う。なお、予習・復習について、08031 及び 08054

に定める書類の提出は不要。また、予習・復習について、その実施が業務上義務付けられているか否かについては、支給要件としては問わないが、業務上義務付けられている場合は、労働時間に該当するものとなるため、予習・復習の実施中に賃金を支払う必要があることに留意すること。

ただし、予習・復習については、訓練で習得する知識や技能を効果的に定着させるために行われるものであることから、訓練時間数やその内容に対して予習・復習の時間数や教材数が著しく多い場合等、予習・復習が主目的となっていると判断される場合は、支給対象として認めない。

なお、上記の予習・復習が 0200 メに規定する e ラーニング又は 0200 シに規定する通信制による訓練に該当する場合は、支給対象訓練等として(ニ)のとおり取り扱うこととする。

- (ニ) e ラーニング又は通信制、通学制又は同時双方向型の通信訓練のうち複数の実施方法組み合わせて訓練等を実施する場合、当該実施方法による訓練等のうち本要領で定める要件を満たすもののみ支給対象となり得ること。なお、それぞれの実施方法に応じて、08031 及び 08054 に定める書類を管轄労働局長へ提出すること。

08013b 成長分野等人材訓練

成長分野等人材訓練の対象となる訓練等は、次のイからへまでの要件を満たす訓練等であること。

- イ 「職業訓練実施計画届」(様式第 1-1 号)に基づき行われる訓練等であること。
- ロ 1 コースあたりの実訓練時間数(08015 の支給対象とならない訓練時間を除き、訓練等に付随する 08015 のロの時間を含む。)が「職業訓練実施計画届」(様式第 1-1 号)の提出時及び支給申請時において 10 時間以上であること。
- ハ OFF-JT であること。
- ニ 次の(イ)又は(ロ)のいずれかを内容とする訓練等であること。
 - (イ) 学校教育法に定める大学院により実施される正規課程、科目等履修制度又は履修証明制度による訓練等であること。
 - (ロ) 海外の大学院により実施される訓練等であること。
- ホ 職務関連訓練等であること。
- ヘ 海外の大学院での訓練の場合、次のいずれかの分野に関連する訓練等であること。
 - (イ) デジタル技術を活用したビジネスモデルの変革に関連する分野(情報科学・情報工学及びその関連分野に該当するもの)
 - (ロ) クリーンエネルギー、バイオ、宇宙等の先端技術やイノベーションに関わる分野(理工学)
 - (ハ) 経営に関する分野であって、別紙に定めるもの

08014 特定職業能力検定及びキャリアコンサルティングの取扱い

訓練等として職業訓練実施計画にあらかじめ位置付けられた、特定職業能力検定及びキャリアコンサルタントが実施するキャリアコンサルティングについては、実訓練時間数としても算入され助成の対象とする。

08015 支給の対象としない訓練等の例

- イ OFF-JT の実施目的の要件

OFF-JT 全体の実施目的が次の表 1 で掲げるものに該当すると判断される場合及び実施方法全体が次の表 2 で掲げるものに該当すると判断される場合は、経費助成及び賃金助成の助成対象としない。

また、カリキュラムの一部に表 1 に掲げる内容、表 2 の実施方法によって行われる部分、ロ(イ)「小休止について」若しくは(ロ)「開講式、閉講式及びオリエンテーションについて」の上限時間を超える部分又は移動時間がある場合には、当該時間は実訓練時間数に含めない(賃金助成の助成対象としない。経費助成については、按分計算はせず実訓練時間数に含めない部分を含めて助成対象とする。)。

(表1) OFF-JT のうち助成対象とならないもの

- 1 職業又は職務に間接的に必要となる知識及び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 職業又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 趣味教養を身に付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
⑤QC 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等の説明 等
なお、単に自社の業務上の情報を訓練における題材として取り上げる場合で、業務改善指導や事業活動における成果物の創出につながらないものはこれに該当しない(事業外訓練の場合に限る。))
(例：自社の財務諸表を用いて財務分析の手法を学ぶ訓練(分析結果に基づき経営改善計画を策定する場合は対象外))
(例：自社のCO2排出量に関する数字を用いて脱炭素計画を策定するにあたって必要となる知識や手法を学ぶ訓練(自社のCO2削減計画を策定する場合は対象外))
- 5 実施目的が労働者の職業能力開発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、視察旅行、ビジネス交流会、オンラインサロン 等)
- 6 当該業務を実施するに当たって、法令等において、事業主に対して講習等の実施が義務付けられているもの
また、法令等において、事業主に対して訓練等を受けた労働者や資格を持った労働者を設置することが義務づけられており、当該労働者に対して訓練等を実施しなければ当該業務を実施できない場合であること
- 7 職業又は職務に関する知識・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等を得られるもの)、適性検査
- 9 大学院及び大学が一般市民等を対象として開設する1回から数回の講座(いわゆる「大学公開講座」)

(表 2) OFF-JT のうち助成対象とならない訓練等の実施方法

1	業務上の義務として実施されるものではなく、労働者が自発的に行うもの（育児休業中訓練を除く。）
2	e ラーニングによる訓練等及び同時双方向型の通信訓練のうち、定額制サービスによるもの
3	教材、補助教材等を訓練受講者に提供することのみで、設問回答、添削指導、質疑応答等が行われないもの（通信制による訓練等の場合に限る。）
4	広く国民の職業に必要な知識及び技能の習得を図ることを目的としたものではなく、特定の事業主に対して提供することを目的としたもの（e ラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等に限る。）
5	専らビデオのみを視聴して行う講座（e ラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等を除く。）
6	海外、洋上で実施するもの（洋上セミナー、海外研修 等）（成長分野等人材訓練を除く。）
7	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）の勤務先など、場所の種類を問わず、営業中の生産ライン又は就労の場で行われるもの。e ラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等を除く。）
8	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 等）
9	訓練指導員免許を有する者、又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・技能を有する講師により行われないもの
10	訓練の実施に当たって適切な方法でないもの （例：①あらかじめ定められた計画どおり実施されない訓練等 ②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等 ③教育訓練機関として相応しくないとされる設備・施設で実施される訓練等 ④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・演習等）

- ロ 訓練等に付随するものとして実訓練時間数に含めることができるもの
次の(イ)及び(ロ)に規定する時間数は実訓練時間数に含めることとする。

(イ) 小休止について

昼食等の食事を伴う休憩時間については、実訓練時間数に含めないが、訓練等の合間にとる小休止は実訓練時間数に含めても差し支えない（e ラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等を除く。）。ただし、実訓練時間数に含めることのできる 1 日当たりの小休止の上限時間（累計）は、計 60 分とする。これを超える小休止がある場合は、計 60 分のみを実訓練時間数に含めることができる。

なお、連続してとることのできる訓練等の合間の小休止時間の限度は 30 分とし、連続 30 分を超える小休止がある場合は、30 分のみを実訓練時間数に含めることができる。

(ロ) 開講式、閉講式及びオリエンテーションについて

簡易的な開講式、閉講式及びオリエンテーション（主に事務的な説明・連絡を行うもの）については、実訓練時間数に含めても差し支えない。ただし、実訓練時間数に含めることのできる一の職業訓練実施計画当たりの上限時間（累計）は、計 60 分とし、計 60 分を超える開講式・閉講式・オリエンテーションがある場合は、計 60 分のみを実訓練時間数に含めることができる。

0802 支給額等

支給対象訓練等に要した経費、訓練期間中の賃金について、08023 に定める額を支給する。

08021 支給対象経費

次のイからへに定める経費の額。ただし、訓練等に要した経費は、支給申請までに申請事業主が全て負担していることが必須であり、申請事業主以外の者が訓練経費の一部でも負担している場合については、当該経費は経費助成の助成対象とは認められないが、賃金助成については他の要件を満たしている場合には助成対象となること（育児休業中訓練の場合は事業主が一部負

担している場合でも助成対象となる。)。また、訓練経費を全額支払った後に、実施済みの訓練に関する当該訓練経費の一部でも返金（申請事業主の負担額の実質的な減額となる返金の性質を有する金銭の支払いも含む。）が行われた（行われる予定を含む）場合についても、当該経費は経費助成の助成対象とは認められないこと（賃金助成については他の要件を満たしている場合には助成対象となること。）。)

また、受講した労働者に訓練経費を一部でも負担させている場合については、助成対象経費とは認められない（育児休業中訓練を除く。この場合、他の要件を満たしていたとしても賃金助成の対象にならないことに留意すること。）。)

なお、事業外訓練において、教育訓練機関の都合により受講料等を受講者本人名義での支払いを義務付けているなどのため、受講者本人が立替え払いした分について全額を受講対象労働者本人に返金するなどにより事業主が負担したことが明らかである場合に限り支給対象とすることができる（育児休業中訓練を除く。）。)

イ 事業内訓練（高度デジタル人材訓練の場合に限る。)

(イ) 部外講師の謝金・手当（所得税控除前の金額、助成対象となる額は、1 訓練コースにつき助成対象と認められた実訓練時間 1 時間当たり 3 万円を上限とする。)

(ロ) 部外講師旅費

部外講師が訓練等を実施するために勤務先又は自宅から会場までに要した旅費（助成対象となる額は一の職業訓練実施計画当たり、国内招聘の場合は 5 万円、海外からの招聘の場合は 15 万円を上限とする。)

a 助成対象

国内招聘の場合は、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部外講師に限る。

b 旅費の範囲

勤務先（勤務先のない場合は自宅）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、バス賃及び宿泊費とする。宿泊費については、一般的な宿泊施設を利用するもので、1 日当たり 1 万 5 千円を上限とする。

c 算定の方法

交通費の算定に当たっては、「最も経済的な通常の経路及び方法」により旅行した場合の実費とすること。日当については、あらかじめその額を定めてあり、支出根拠が明らかであるものとし、1 日当たり 3 千円を上限とする。

(ハ) 施設・設備の借上費

教室・実習室・ホテルの研修室等の会場借用料、マイク・OHP・ビデオ・スクリーンなど訓練等で使用する備品の借料であって助成対象コースのみに使用したことが確認できるもの

(ニ) 学科又は実技の訓練等を行う場合に必要な教科書・教材の購入又は作成費で助成対象コースのみで使用するもの。なお、教科書については、頒布を目的として発行される出版物を対象とする。

(ホ) 訓練コースの開発費

事業主が学校教育法第 83 条の大学、第 115 条の高等専門学校、第 124 条の専修学校又は第 134 条の各種学校（以下「大学等」という。）に職業訓練の訓練コース等を委託して開発した場合に要した費用及び当該訓練コース等の受講に要した費用

ロ 事業外訓練

受講に際して必要となる入学料・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。)

ハ 次の(イ)から(ハ)のいずれかに該当する資格・試験に関する受験料（あらかじめ試験案内等で定められている合格後の資格証明書等の発行費用を含む。）及び受験の前提として必須となる検査に係る経費（以下「受験料等」という。高度デジタル人材訓練については(イ)の資格・試験に限る。）。ただし、支給対象訓練の訓練カリキュラム等において取得目標とされている資格・試験であるとともに、当該課程の終了日の翌日から起算して 6 か月以内（天災等のやむを得ない場合は原則 6 か月以内）に受験したものに限る。また、一の計画あたり各資格・試験につき 1 回分まで対象とする。なお、事業外訓練を実施する教育訓練機関等が設定している訓練カリキュラム等の中に、資格・試験の受験が含まれていることは必ずしも必要なく、事業主が当該訓練カリキュラム等とは別に、訓練受講者に対して、資格・試験（当該訓練カリキュラ

ム等において取得目標とされているものに限る。)を訓練受講後に受けさせ、当該資格・試験の受験料等を事業主が負担する場合も対象となるものである。

(イ) 高度情報通信技術資格

(ロ) 公的職業資格(資格又は試験等であって国若しくは地方公共団体又は国から委託を受けた機関が法令の規定に基づいて実施するものをいう。)

(ハ) 教育訓練給付指定講座分野・資格コード表(最新版)に記載される資格・試験の資格試験

ニ 特定職業能力検定

特定職業能力検定を受けさせるために要した経費(受検料等)

ホ キャリアコンサルティング

職務関連訓練等を実施するに当たってキャリアコンサルタントが実施するキャリアコンサルティングを受けさせるために要した経費(キャリアコンサルタント謝金・手当(所得税控除前の金額、助成対象となる額は、実訓練時間数に含められたキャリアコンサルティング実施時間数1時間当たり3万円を上限とする。)、キャリアコンサルティング委託費、相談料等)

ヘ 消費税

ト 訓練経費の負担に係る留意点

申請事業主の教育訓練機関に対する訓練経費の支払が完了しているか否かにかかわらず、申請事業主が、教育訓練機関又は教育訓練機関に関連する者(以下、「教育訓練機関等」という。)から、実施済みの訓練に関する経費の全部又は一部につき申請事業主の負担額の実質的な減額となる金銭の支払い(訓練経費の返金を含む。)を受けた場合等(受ける予定がある場合を含む。)には、「訓練等に要した経費を支給申請までに申請事業主が全て負担」したことにはならないため、当該訓練経費は08021イからへに規定する支給対象経費に該当しないこと(賃金助成については他の要件を満たしている場合には助成対象となること。)。特に、次の(イ)又は(ロ)に該当する場合、当該場合における訓練経費は08021イからへに規定する支給対象経費に該当しないものとして取扱う。

(イ) 教育訓練機関等から申請事業主に入金(※)された額と本要領等の規定に基づき算定された助成金の額(以下、(ロ)において「助成金支給額」という。)の合計が訓練経費と同額となる場合

(ロ) (イ)に定める入金された額と助成金支給額の合計が訓練経費と同額とならない場合であっても、以下に該当する場合

a 教育訓練機関等から、訓練に係る広告宣伝業務(例：訓練成果等に関するレビューの提供や訓練を受講した感想・インタビューの実施等)の対価として金銭を受け取ったとき

b 教育訓練機関等から、「研修の実施に際して費用負担がかからない」等、当該訓練を行うための負担軽減に係る提案等を受け、提案等の前後に関わらず金銭(営業協力費、協賛金など名目を問わない。)を受け取ったとき

c その他、訓練等に付随して教育訓練機関等と締結した契約に基づき金銭を受け取ったとき

※ 金銭による利益提供以外に、クーポン券等の金銭的価値のあるもののほか、消費貸借契約に基づく貸付、他の支払いの相殺・免除、製品やサービスの提供その他の経済的な便宜等を受ける場合も含む。

08022 支給の対象とならない経費

イ 事業内訓練

(イ) 08021のイ(ロ)を除く部外講師の旅費・車代・食費・宿泊費及び「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。

(ロ) 繰り返し活用できる教材

パソコンソフトウェア、学習ビデオ等

(ハ) 訓練等以外の生産ライン又は就労の場で汎用的に用い得るもの等

パソコン及びその周辺機器等

(ニ) eラーニングによる訓練等又は通信制による訓練等に係る経費

(ホ) 以下に掲げる申請事業主と密接な関係にある者が部外講師となる場合の当該部外講師に支払う08021イ(イ)若しくは(ロ)の費用又は申請事業主と密接な関係にある者に支払う08021イ(ハ)若しくは(ニ)の費用

a 申請事業主の代表者等

- b 申請事業主が雇用する者
- c 申請事業主の代表者等の配偶者又は3親等以内の親族
- d 申請事業主の親会社の代表者等
- e 申請事業主の子会社の代表者等
- f 次に掲げる者が単独又は合計して申請事業主の議決権の過半数を所有している場合における申請事業主とは別の事業主（以下「別事業主」という。）の代表者等（dの場合を除く。）
 - (a) 別の事業主
 - (b) (a)の親会社又は子会社
 - (c) (a)又は(b)の代表者等
 - (d) (c)の配偶者又は3親等以内の親族
- g 次に掲げる者が単独又は合計して別事業主の議決権の過半数を所有している場合における当該別事業主の代表者等（eの場合を除く。）
 - (a) 申請事業主
 - (b) (a)の親会社又は子会社
 - (c) (a)又は(b)の代表者等
 - (d) (c)の配偶者又は3親等以内の親族
- h 訓練開始日の前日から起算して3年前の日から3年を経過するまでの期間のいずれかの日に申請事業主の代表者等であった者
- i 訓練開始日の前日から起算して3年前の日から3年を経過するまでの期間のいずれかの日に申請事業主に雇用されていた者
- (ハ) 以下に掲げる申請事業主と密接な関係にある事業主が設置する施設から部外講師を招聘する場合の当該部外講師に支払う08021イ(イ)若しくは(ロ)の費用又は申請事業主と密接な関係にある事業主に支払う08021イ(ハ)若しくは(ニ)の費用
 - a 申請事業主の代表者等であって、当該者が代表者等である別事業主
 - b 申請事業主が雇用する者が代表者等である事業主
 - c 申請事業主の代表者等の配偶者又は3親等以内の親族が代表者等である事業主
 - d 申請事業主の親会社
 - e 申請事業主の子会社
 - f 次に掲げる者が単独又は合計して申請事業主の議決権の過半数を所有している場合における別事業主（dの場合を除く。）
 - (a) 別事業主
 - (b) (a)の親会社又は子会社
 - (c) (a)又は(b)の代表者等
 - (d) (c)の配偶者又は3親等以内の親族
 - g 次に掲げる者が単独又は合計して別事業主の議決権の過半数を所有している場合における当該別事業主（eの場合を除く。）
 - (a) 申請事業主
 - (b) (a)の親会社又は子会社
 - (c) (a)又は(b)の代表者等
 - (d) (c)の配偶者又は3親等以内の親族
 - h 訓練開始日の前日から起算して3年前の日から3年を経過するまでの期間のいずれかの日に申請事業主の代表者等であった者が代表者等である事業主
 - i 訓練開始日の前日から起算して3年前の日から3年を経過するまでの期間のいずれかの日に申請事業主に雇用されていた者が代表者等である事業主
- ロ 事業外訓練
 - (イ) 訓練等に直接要する経費以外のもの（受講者の旅費、宿泊費など）
 - (ロ) 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（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ものを除く。）の受講料、教科書代等
 - (ハ) 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、教科書代等（なお、広域団体認定訓練助成金を受けている認定職業訓練の受講料、教科書代等は支給対象経費とする。）

- (ニ) 官庁（国の役所）主催の研修の受講料、教科書代等
- (ホ) 以下に掲げる申請事業主と密接な関係にある教育訓練機関に対して支払う入学金・受講料・教科書代等
- a 申請事業主の代表者等であって、当該者が代表者等である教育訓練機関
 - b 申請事業主が雇用する者が代表者等である教育訓練機関
 - c 申請事業主の代表者等の配偶者又は3親等以内の親族が代表者等である教育訓練機関
 - d 申請事業主の親会社である教育訓練機関
 - e 申請事業主の子会社である教育訓練機関
 - f 次に掲げる者が単独又は合計して申請事業主の議決権の過半数を所有している場合における教育訓練機関（dの場合は除く。）
 - (a) 教育訓練機関
 - (b) (a)の親会社又は子会社
 - (c) (a)又は(b)の代表者等
 - (d) (c)の配偶者又は3親等以内の親族
 - g 次に掲げる者が単独又は合計して教育訓練機関の議決権の過半数を所有している場合における当該教育訓練機関（eの場合は除く。）
 - (a) 申請事業主
 - (b) (a)の親会社又は子会社
 - (c) (a)又は(b)の代表者等
 - (d) (c)の配偶者又は3親等以内の親族
 - h 訓練開始日の前日から起算して3年前の日から3年を経過するまでの期間のいずれかの日に申請事業主の代表者等であった者が代表者等である教育訓練機関
 - i 訓練開始日の前日から起算して3年前の日から3年を経過するまでの期間のいずれかの日に申請事業主に雇用されていた者が代表者等である教育訓練機関
- ハ 08021に規定される経費であっても、受講料等が他の講座等と比べて著しく高額に設定されている場合（同一の訓練内容であるにも関わらず、助成金の有無のみによって差額を生じさせているなど、助成金の趣旨に照らして合理的な理由がない場合その他受講料等に著しく差が生じていることに明白な理由がない場合等）

08023 助成率及び助成額

イ 下表のとおりとする。

なお、中小企業事業主の判定は、「通常分」及び「訓練修了後に賃金を増額した場合」のいずれも、「通常分」の「支給申請書」（様式第4－2号）の提出時の内容で決定する。また、(イ)から(ニ)のいずれかに該当する場合、賃金助成は支給しない。

- (イ) eラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等の場合
- (ロ) 育児休業中訓練の場合
- (ハ) 海外の大学院での訓練の場合
- (ニ) 申請事業主が対象労働者に対する賃金の支払にあたって、最低賃金法第7条第3項の規定により、認定職業訓練の受講に際し最低賃金の減額の特例を適用する場合
- (ロ) 対象労働者が在籍型出向を行っている場合であって、a又はbに該当する場合
 - a 申請事業主が出向元事業主である場合に、出向先事業主が対象労働者の賃金の全額又は一部を支払う場合（申請事業主が出向先事業主に対して対象労働者の賃金の全額相当を補助し、出向先事業主が対象労働者に賃金を支払う場合を除く。）
 - b 申請事業主が出向先事業主である場合に、出向元事業主が対象労働者の賃金の全額又は一部を支払う場合（申請事業主が出向元事業主に対して対象労働者の賃金の全額相当を補助し、出向元事業主が対象労働者に賃金を支払う場合を除く。）

【高度デジタル人材訓練（08013a）】

企業規模	賃金助成額 (1人1コース1時間あたり)	経費助成率 (1人1コースあたり)
中小企業	1,000円	75%
大企業	500円	60%

【成長分野等人材訓練（08013b）】

賃金助成額 (1人1コース1時間あたり)	経費助成率 (1人1コースあたり)
1,000 円	75%

ロ 高度デジタル人材等訓練の助成金の要件を満たさないが、人材育成支援コース（人材育成訓練）の要件を満たす場合の助成率及び助成額の取扱い

0806 による確認の結果、高度デジタル人材等訓練の助成金の要件を満たさない場合で、人材育成支援コースの要件を満たす場合には、人材育成支援コース（人材育成訓練）の助成率及び助成額を適用するものとする。なお、人材育成支援コースが適用される場合においては、「人材開発支援助成金（1）人材育成支援コース支給要領」06011 のヌの「労働協約、就業規則又は事業内計画のいずれかにおいて、雇用する労働者に対し、キャリア形成の節目において定期的に（「入社から3年ごとに」）のように対象時期を明記すること）実施されるキャリアコンサルティングの機会の確保等について定めている事業主であること。また、当該キャリアコンサルティングについての費用を全額負担する事業主であること。ただし、キャリアコンサルティングを実施する者はキャリアコンサルタントに限らない。」については、支給決定時まで定めることにより、支給対象とすることができるものとする。

08024 算定方法

イ 経費助成額の算定方法

事業内訓練と事業外訓練でそれぞれ次のとおりとする。

事業内訓練	$(\text{部外講師の謝金} + \text{部外講師の旅費} + \text{施設設備の借上料} + \text{教材費} + \text{資格・試験の受験料等} + \text{訓練コースの開発費}) \times (\text{助成対象労働者数} / \text{訓練コースの総受講者数}) \times \text{助成率 (08023)} = \text{経費助成額}$
事業外訓練	$(1 \text{人あたりの入学料} \cdot \text{受講料} \cdot \text{教科書代等} + 1 \text{人あたりの資格・試験の受験料等}) \times \text{助成対象者数} \times \text{助成率 (08023)} = \text{経費助成額}$

注 特定職業能力検定・キャリアコンサルティングに要した経費は別途算定し、上記に加算することができる。

ロ 賃金助成額の算定方法

賃金助成額(08023)×助成対象労働者が受講した OFF-JT 賃金助成対象時間数とする。なお、所定労働時間内に実施された訓練時間数に限る。

08025 支給に係る制限

イ 通学制・同時双方向型の通信訓練の場合

受講者の受講時間数が、実訓練時間数の8割に満たない場合には08012 ロ(イ)により支給しない。

ただし、次のイ(イ)から(ニ)までのいずれかの理由により訓練等が実施できなかった場合は、当該時間数を加えた受講時間数が、実訓練時間数の8割以上であれば、経費助成については要した経費の全額を支給対象経費とし、賃金助成については実際に受講した時間数に基づき支給することができる。

(イ) 労働者の責に帰すべき理由による解雇

(ロ) 労働者の都合による退職、事業主の責めによらない病気、怪我等

(ハ) 労働者の死亡

(ニ) 事業主又は労働者のいずれの責にも帰することができない天災等のやむを得ない理由

なお、変更届を提出せずに計画届の内容と異なる訓練等を実施した場合又は労働基準法第39条の規定による年次有給休暇を与えて訓練等を受講させた場合には、計画届提出時に提出された訓練カリキュラムに記載された訓練の実施日時を実訓練時間数に算入し、計画届の内容と異なる訓練等の実施日時は受講時間数に算入しないこととして、実訓練時間数のうち、受講者の受講時間数が8割以上であることを確認する。

ロ eラーニングによる訓練等、通信制による訓練等の場合

受講者が、訓練期間中に訓練等を修了していない場合には、08012 ロ(ロ)により支給しない。

ただし、イ(ニ)の理由により訓練等を修了できなかった場合は、要した経費の全額を支給対象経費とすることができる。

ハ 海外の大学院での訓練等の場合

受講者が、訓練期間中に訓練等を修了していない場合には、08012 ロ (ロ)により支給しない。
ただし、イ (イ)から (ニ)までのいずれかの理由により訓練等を修了できなかった場合は、要した経費の全額を支給対象経費とすることができる。

08026 支給限度額等

支給限度額等は、次のとおりとする。

イ 一の事業所に対する一の年度の訓練等に対する人材開発支援助成金（人への投資促進コース。成長分野等人材訓練を除く。）の支給額の合計が 2,500 万円を超えるときは、2,500 万円を限度とする。

ロ 一の事業所に対する一の年度の訓練等に対する人材開発支援助成金（人への投資促進コース）のうち成長分野等人材訓練に係る支給額の合計が 1,000 万円を超えるときは、成長分野人材等訓練に係る支給額は 1,000 万円を限度とする。

ハ 経費助成の限度額について

(イ) 高度デジタル人材訓練の経費助成の限度額は、1 人につき、一の職業訓練実施計画当たり、実訓練時間数に応じて下表のとおりとする。e ラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等の場合であって、標準学習時間が定められているものについては、当該時間に応じて下表のとおりとする。

	10 時間以上 100 時間未満	100 時間以上 200 時間未満	200 時間以上
中小企業	30 万円	40 万円	50 万円
大企業	20 万円	25 万円	30 万円

(ロ) 高度デジタル人材訓練のうち、学校教育法による大学（大学院を除く。）により実施される場合の 1 人あたりの経費助成の限度額については、(イ)の表によらず、企業規模に応じて、中小企業の場合は 1 年（訓練開始日から起算して 1 年間をいう。以下(ロ)及び(ハ)において同じ。）あたり 150 万円、大企業の場合は 1 年あたり 100 万円とする。

(ハ) 成長分野等人材訓練の 1 人あたりの経費助成の限度額については、企業規模を問わず、学校教育法による大学院により実施される訓練等の場合は 1 年あたり 150 万円、海外の大学院により実施される訓練等の場合は 1 年あたり 500 万円とする。

(ニ) 次の a 及び b の訓練等の場合は、各号に定める限度額とし、訓練時間数に応じた限度額は設けないこととする。

a e ラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等（標準学習時間が定められているものは除く。）の経費助成の限度額については、企業規模に応じて、一の職業訓練実施計画当たり、中小企業の場合は 30 万円、大企業の場合は 20 万円とする。なお、大学（大学院を含む。）で実施される e ラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等については、(ロ)又は(ハ)の限度額を適用するものとする。

b 専門実践教育訓練の指定講座の訓練の経費助成の限度額については、企業規模に応じて、一の職業訓練実施計画当たり、中小企業の場合は 50 万円、大企業の場合は 30 万円とする。

(ホ) 08023 のロに該当する事業主が人材育成支援コースを実施する場合は、「人材開発支援助成金（1）人材育成支援コース支給要領」06026 の経費助成限度額を適用するものとする。

ニ 賃金助成の時間数の限度について

一人当たりの賃金助成の時間数の限度は、次のとおりとする。

(イ) (ロ)以外の訓練等を受ける場合には、一の職業訓練実施計画につき 1,200 時間を限度とする。

(ロ) 大学院又は大学により実施される訓練等（正規課程のものに限る。）及び専門実践教育訓練を受ける場合には、一の職業訓練実施計画につき 1,600 時間を限度とする。

ホ 受講回数の制限について

高度デジタル人材等訓練の助成が受けられる訓練等の受講回数は、同一の労働者に対して一の年度で 3 回までとする。

ヘ 所定外労働時間に実施する訓練等の取扱いについて

所定外労働時間に実施される OFF-JT は賃金助成の対象としない（経費助成は所定労働時間内の実施を問わず対象とする。）。なお、休日と振り替えて実施した OFF-JT は助成の対象とする。

0803 計画届の提出

08031 職業訓練実施計画届の提出

高度デジタル人材等訓練の助成金の支給を受けようとする事業主は、雇用保険の適用事業所ごとに、次のイの各号の書類を管轄労働局長に提出することとする。なお、重複する書類がある場合、1部のみ添付することで差し支えない（電子申請によるものを除く。）。

また、イに規定する添付書類の写しについては、原本から転記及び別途作成したものではなく、根拠法令に基づき、実際に使用者が事業場ごとに調製し、記入しているもの又は原本を複写機等の機材を用いて複写したものとする。

イ 職業訓練実施計画届の提出

(イ) 「職業訓練実施計画届」（様式第1－1号）

(ロ) 「事前確認書」（様式第11号）

※ 事前確認書は、「第1 共通要領」の0901ロ(イ)cによらず、必ず申請事業主自身が内容を確認した旨の氏名が記載されたものを提出すること。

(ハ) 「対象労働者一覧」（様式第3－1号）

(ニ) 訓練カリキュラム、受講案内等

a 通学制又は同時双方向型の通信訓練の場合、訓練等の実施目的、実施日時、訓練日ごとの実施内容・実施場所（事業内訓練の場合、講師名を含む）、実訓練時間数、受講料（料金体系）が分かるもの。

b eラーニングの場合、訓練等の実施目的、実施内容、契約期間（訓練受講可能期間）、標準学習時間又は標準学習期間、LMS 等により訓練等の進捗管理を行える機能を有していること、受講料（料金体系）が分かるもの。

c 通信制の場合、訓練等の実施目的、実施内容、契約期間（訓練受講可能期間）、標準学習時間又は標準学習期間、設問回答・添削指導・質疑応答等が可能である訓練であること、受講料（料金体系）が分かるもの。

(ホ) 事業内訓練の場合（申請事業主が自ら運営する認定職業訓練を除く。）、「OFF-JT 講師要件確認書」（様式第10号）

(ヘ) 事業外訓練の場合、次の書類

a 訓練に係る教育訓練機関との契約書、又は受講案内及び申込書の写し

※教育訓練機関の名称、所在地、連絡先、契約内容、契約期間（訓練受講可能期間）、受講料（料金体系）が分かるもの。

b 教育訓練機関等から提供された訓練費用の負担軽減に係る説明資料等（教育訓練機関等から当該資料等（受講案内を除く。）を提供された場合に限る。）

(ト) 海外大学院での訓練の場合、「個人訓練計画及び要件確認書」（18号）

(フ) その他管轄労働局長が求める書類

08032 提出期間

イ 職業訓練実施計画届

「職業訓練実施計画届」（様式第1－1号）の提出期間は、訓練開始日の6か月前から1か月前までの間とする。

※ 訓練開始日の6か月前から1か月前の間とは、以下の例によるものとする。

例：

訓練開始日	提出期間
7月1日	1月1日から6月1日まで
7月15日	1月15日から6月15日まで
7月30日	1月30日（6か月前の同日が提出期間の初日、31日ではない）から6月30日まで
7月31日	1月31日から6月30日（6月31日がないためその前日）まで
9月30日	3月30日から8月30日（前月の同日が期限、31日ではない）まで
3月29日	9月29日から2月28日（2月29日までである場合は、2月29日）まで
3月30日	9月30日から2月28日（2月29日までである場合は、2月29日）まで
3月31日	9月30日（9月31日がないためその前日）から2月28日（2月29日までである場合

ロ 職業訓練実施計画届の提出期間における留意点

- (イ) 新たに雇い入れた被保険者のみを対象とした訓練等であって雇入れ日から訓練開始日までが1か月以内である訓練等及び天災等のやむを得ない理由がある場合（その理由を記した書面を添えること）の「職業訓練実施計画届」（様式第1-1号）の提出期間については、訓練開始日の前日までとする。
- (ロ) 「職業訓練実施計画届」（様式第1-1号）の提出期間の末日が行政機関の休日に当たる場合は、翌開庁日を「職業訓練実施計画届」（様式第1-1号）の提出期間の末日とみなす。なお、郵送又は電子申請により提出する場合には、労働局への到達日が提出期間内であればならないことに留意すること。
- (ハ) 「職業訓練実施計画届」（様式第1-1号）の提出時において、提出が困難な添付書類がある場合には当該添付書類について訓練開始日の前日までに提出させるものとする。
- (ニ) 「職業訓練実施計画届」（様式第1-1号）を提出するより前に開始された訓練等については助成の対象とはならないものとする。

08033 職業訓練実施計画届の受付

「職業訓練実施計画届」（様式第1-1号）の記入事項の記入漏れ、表示の誤記等及び08031に定める必要な添付書類の不備がなかった場合、当該計画届の受付を行い、当該計画届の処理欄に受付印を押印する（受付印の押印に係る処理については、電子申請によるものを除く。）。

「職業訓練実施計画届」（様式第1-1号）の記入事項及び08031に定める必要な添付書類の不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、事業主に補正を求める（電子申請における修正指示を含む。）。指定された期間内に事業主が補正を行わない場合、管轄労働局長は訓練開始日の前日までに補正を行うよう書面又は電子申請における修正指示により求めること。事業主が期限までに補正を行わない場合、「第1 共通要領」の0301のハの要件を満たさないものとみなし、当該計画届に係る助成金は支給しない。

なお、08035により、事業主から電子申請における受付前の職業訓練実施計画届の内容に変更が生じた旨の申し出があった場合は、08031の提出書類のうち変更に関係する書類を電子申請における追加資料の提出として求め、当該計画届の受付を行う。

08034 受付済みの職業訓練実施計画届の返送等

管轄労働局長は、提出された「職業訓練実施計画届」（様式第1-1号）に受付印を押印の上、受付番号を記入し、その写しを事業主に返送又は手交するものとする（電子申請によるものを除く。）。

0804 変更届の提出

08041 職業訓練実施計画変更届

イ 変更届の提出

既に届け出ている「職業訓練実施計画」（様式第1-1号）について、変更が生じる場合、定められた期限までに、「職業訓練実施計画変更届」（様式第2-1号）（以下「変更届」という。）に08031のイで掲げる書類のうち変更に関係する書類を添えて提出することとする。

変更届を提出せずに新たな訓練等や変更後の訓練等を実施した場合は当該部分については、助成の対象とはならないこと。

- (イ) 次のa及びbの事項及び実施方法に変更が生じる場合、当初計画（変更前の計画）していた訓練実施日又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（※）、変更届を提出すること。

ただし、訓練開始日を1か月以上後ろ倒しとする変更を行う場合は、変更届の提出ではなく、改めて計画届を提出すること。また、訓練開始日を前倒しとする変更を行う場合は、当初計画届の提出日が、変更後の訓練開始日の1か月前までとなる必要があること。※1（例1）

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日までに変更届を提出

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日までに変更届を提出

- a 通学制又は同時双方向型の通信訓練の場合
実施日時、訓練日ごとの実施内容・実施場所（事業内訓練の場合、講師名を含む）、実
訓練時間数（同じ訓練日内で、訓練を実施する時間帯・実施場所を変更せずに、実施す
る科目の順番を入れ替える場合は、変更届の提出は不要。）
- b eラーニング・通信制の場合
実施内容、契約期間（訓練受講可能期間）、標準学習時間又は標準学習期間
- (v) 対象労働者を追加する場合、訓練開始日の前日までに、変更届を提出すること。なお、対
象労働者を減らす場合、変更届の提出は不要。
- (ハ) 高度デジタル人材訓練の場合であって 08013a ホ(イ)a の訓練の場合及び資格試験料を申
請する場合であって、受験日を変更する場合、受験日の前日までに、変更届を提出すこ
と。ただし、計画届を提出した時点で、受験日が確定していない場合は、労働局長にその旨
申し出た上で、支給申請書の提出日までに変更届を提出すること。なお、この場合であつて
も、受験日は訓練終了日の翌日から起算して6か月以内であることに留意すること。
- (ニ) 変更届の特例的取り扱い
 - a 病気、けが、天災等、やむを得ない理由により変更が生じた場合には、変更後の訓練
実施日の翌日から7日以内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。
 - b OFF-JTに係る実施日時及び場所については、訓練の性質上、複数回にわたって変更と
なる場合や受講者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
その旨申し出た上で支給申請書の提出までに変更届を提出すること。
 - c (イ)から(ハ)以外の変更が生じた場合には、支給申請書の提出までに変更届を提出する
こと。
- ロ 電子申請における変更届の提出における留意点
 - (イ) 電子申請においては、08033 による受付がされていない場合は、変更届の提出はできな
い。
 - (v) 電子申請において、08033 による受付の前に、変更届の提出が必要となる事由が生じた
場合は、イにおいて変更届の提出期限とする日までに管轄労働局長に申し出ることとし、管
轄労働局長から職業訓練実施計画届にかかる追加資料の提出を求められた場合は、管轄労
働局長が指定する期間内に当該資料を提出する。
 - (ハ) 職業訓練実施計画届の提出が電子申請によらない場合は、変更届の提出を電子申請によ
り行うことはできない。
 - (ニ) 電子申請による変更届の提出において「職業訓練実施計画届の受付番号」が必要なもの
は、当該支給申請にかかる訓練について最初に受付された計画届の申請番号を記載するこ
ととする。
- ハ 訓練の実施期間の途中に、対象労働者が、計画届で届け出ている事業所（以下「転勤前事業
所」という。）から、申請事業主が設置する他の事業所（以下「転勤後事業所」という。）に
転勤する場合、対象労働者の転勤日以降に、申請事業主が転勤前事業所に係る手続き（変更届
の提出又は支給申請）を行う際に、転勤前事業所の所在地を管轄する労働局（以下「変更前労
働局」という。）に対して、転勤があった旨を記した書面等を添えて手続きを行うこと。なお、
対象労働者の転勤に伴い、イに定める事項に変更が生じた場合は、変更届の提出を行う必要が
あることに留意すること。また、支給申請は、転勤後事業所の所在地を管轄する労働局（以下
「変更後労働局」という。）に対して行うこと。
- ニ ハに係る雑則
 - (イ) 変更後労働局は、当該対象労働者について、転勤後の事業所を対象として支給審査を行う
こと。
また、変更前労働局は、変更後労働局に対して申請書類を回付すること。変更後労働局は、
変更前労働局から回付された申請書類を参照し、支給審査を行うこと。
なお、対象労働者の一部が転勤した場合、変更前労働局は、当初の転勤前事業所の申請書
類等を複写し、原本を転勤前事業所（転勤した労働者を除いたもの）分として支給審査を行
い、写しを変更後労働局に回付すること。変更後労働局は、当該写しを転勤後事業所（転勤
した労働者）分として、支給審査を行うこと。この際、変更後労働局は、転勤後事業所分の
「職業訓練実施計画届」（様式第1-1号）に受付番号を記入し、その写しを事業主に返送
又は手交するものとする。

- (ロ) 変更前労働局と変更後労働局が同じ場合は、申請書類の回付を除き、(イ)と同様の取扱いとする。
- (ハ) 08011 へ及びトに規定する解雇等に係る要件、08026 ホに規定する受講回数の制限並びに08026 イ及びロに規定する一事業所に対する一の年度あたりの支給限度額については、変更後の事業所を対象として審査を行う。

0805 支給申請

08051 支給申請書の提出

高度デジタル人材等訓練の助成金の支給を受けようとする事業主は、雇用保険の適用事業所ごとに、08054 の各号に掲げる書類を管轄労働局長（管轄労働局長が指定する公共職業安定所等を経由して申請することも可）に提出することとする。

なお、08054 に掲げる添付書類の写しについては、原本から転記及び別途作成したものではなく、根拠法令に基づき、実際に使用者が事業場ごとに調製し、記入しているもの又は原本を複写機を用いて複写したものとする。ただし、職業訓練実施計画届及び変更届の提出が電子申請によらない場合は、支給申請書の提出を電子申請により行うことはできない。

08052 支給申請書の受理

管轄労働局長は、「支給申請書」（様式第4-2号）及び08054 の添付書類（以下08052において「申請書等」という。）を確認し、次のイ又はロの対応を行う。

イ 申請書等に記載漏れ、表示の錯誤等の不備がなかった場合

申請書等を受理し、「支給申請書」の処理欄に受理年月日を記入する。

受理年月日は「支給申請書」が事業主から提出された日とする（受理年月日の記入については、電子申請によるものを除く。）。

ロ 申請書等に不備があった場合

相当の期間を定めて、事業主に申請書等の補正を求める（電子申請における修正指示を含む。）。受理年月日は「支給申請書」が事業主から提出された日とする。

なお、指定された期間内に事業主が申請書等の補正を行わない場合、1か月以内に補正を行うよう書面又は電子申請における修正指示により求めること。

また、事業主が期限までに補正を行わない場合、「第1 共通要領」の0301 のハの要件を満たさないものとみなし、人材開発支援助成金を支給しない。

08053 申請期間

訓練終了日の翌日から起算して2か月以内とする。ただし、08021 のハの各号に該当する資格・試験を受験し、受験料等を申請する場合においては、当該受験の実施日を訓練期間終了日にしたうえで、当該日の翌日から起算して2か月以内に、08054 に掲げる書類を管轄労働局長に提出するものとする。なお、eラーニングによる訓練等の場合は、「職業訓練実施計画届」（様式第1-1号）の「訓練の実施期間」内に受講が実際に修了した日（複数の支給対象労働者がいる場合は、すべての支給対象労働者の受講が実際に修了した日）の翌日から支給申請ができる。

なお、1コースの訓練期間が6か月を超える場合は、訓練開始日から起算して6か月ごとに区分した訓練期間（以下「分割訓練期間」という。）において、当該分割訓練期間における受講時間数が実訓練時間数の8割以上である場合に限り、当該分割訓練期間中に申請事業主が負担した訓練経費に係る経費助成額及び賃金助成額を支給申請することができる（通学制又は同時双方向型の通信訓練に限る。）。なお、申請期間は当該分割訓練期間の最終日の翌日から起算して2か月以内とする。ただし、申請に係る分割訓練期間が訓練開始日を含む分割訓練期間でない場合には、先行する各分割訓練期間においても同様に8割以上である場合に限り支給申請ができることとする。

この取扱いは、申請事業主の利便性を考慮し、一の訓練コースの訓練期間を通じて支給要件を満たすことを前提として、複数回に分割して支給申請することを可としたものであるため、訓練終了後には、訓練全体を通して支給要件を満たしていることを確認することとし、訓練全体において支給要件を満たさず不支給決定となる場合、それ以前の同一訓練に係る支給決定についても取消しとなること。

08054 申請書類

電子申請による支給申請において「職業訓練実施計画届の受付番号」が必要なものは、当該支給申請にかかる訓練について最初に受付された計画届の申請番号を記載することとする。

イ 「支給申請書」(様式第4-2号)

ロ 「事業所確認票」(様式第13号)(高度デジタル人材訓練を実施する事業主であって、企業全体の常時雇用する労働者数により中小企業事業主に該当する場合に限る。)

ハ 「賃金助成及びOJT実施助成の内訳」(様式第5号)(eラーニングによる訓練等、通信制による訓練等、海外の大学院での訓練及び育児休業中訓練を除く。)

ニ 「経費助成の内訳」(様式第6-2号)

ホ 対象労働者のOFF-JTの受講状況が分かる書類

(イ) 通学制又は同時双方向型の通信訓練の場合、次の書類

a 対象労働者の「OFF-JT実施状況報告書」(様式第8-1号)

ただし、事業内訓練(部外講師により行われる訓練等、申請事業主が自ら運営する認定職業訓練)又は事業外訓練の場合は、訓練日ごとの実施時間・出席日・受講時間等の全ての記載項目が証明できる場合は、他の書類に代えることができる。

また、特定の訓練機関が実施する訓練である場合、対象労働者の修了証の写しに代えることができる。ただし、OFF-JT実施状況報告書を対象労働者の修了証の写しに代える場合、賃金助成を申請することはできない。

(ロ) eラーニングの場合、次の書類

a 対象労働者の「eラーニング訓練実施結果報告書」(様式第8-3号)

b 対象労働者の修了証の写し等

※教育訓練機関が対象労働者の訓練の修了を証明していることが分かるもの。

c 対象労働者のLMS情報の写し等

※各訓練を修了した日、受講開始日時、受講終了日時、受講時間数、進捗率等が分かるもの。

(ハ) 通信制の場合、次の書類

a 対象労働者の「通信制訓練実施結果報告書」(様式第8-4号)

b 対象労働者の修了証の写し等

※教育訓練機関が対象労働者の訓練の修了を証明していることが分かるもの。

c 対象労働者の「教育訓練機関に提出した添削課題」の写し等

※設問回答、添削指導、質疑応答等の実施状況が分かるもの。

(ニ) 海外の大学院の場合、次の書類

a 対象労働者の「海外訓練実施結果報告書」(様式第8-7号)

b 対象労働者の修了証の写し等

※海外の大学院が対象労働者の訓練の修了を証明していることが分かるもの。

※外国語で記載されている場合は原本の写しに加え、日本語に翻訳されたものを添付すること

c 対象労働者のパスポートの写し

ヘ 対象労働者の雇用契約書又は労働条件通知書の写し等

※対象労働者の氏名、締結日又は通知日、契約期間の定め、職務内容、所定労働時間(始業時間、終業時間、休憩時間)、休日、賃金など雇用契約の内容が分かるもの。

ト 対象労働者の賃金台帳又は給与明細書の写し等

※訓練受講日が属する賃金対象期間に係るもの

※育児休業中訓練、海外の大学院、eラーニング及び通信制の場合、原則、不要。

チ 対象労働者の出勤簿又はタイムカードの写し等

※訓練受講日が属する賃金対象期間に係るもの

※日ごとに始業時刻、終業時刻、休憩時間が分かるもの

※育児休業中訓練、海外の大学院、eラーニング及び通信制の場合、原則、不要。

リ 事業内訓練の場合

(イ) 部内講師の場合には、部内講師の出勤簿又はタイムカードの写し等

※対象労働者の訓練受講日が属する賃金対象期間に係るもの

※日ごとに始業時刻、終業時刻、休憩時間が分かるもの

(ロ) 申請事業主自ら運営する認定職業訓練の場合には、申請事業主が自ら運営する認定職業訓練であることが分かるもの書類(申請事業主の認定訓練助成事業費(運営費)補助金交付決定通知書の写し等)

- (ハ) 大学等に訓練コースの開発を委託した費用を申請する場合、大学等との契約書の写し等
 ※契約日、契約内容、金額が分かるもの
- (ニ) 訓練の運営に要した経費を申請する場合、当該経費に係る請求書及び領収書の写し又は振込通知書等
 ※請求書及び領収書の写しの組み合わせの場合は、加えて、振込通知書、総勘定元帳又は現金出納帳の写し等を提出すること。
- a 部外講師に対する謝金・手当を申請する場合、支払いを受けた者、支払った者、支払年月日、支払名目、支払金額（源泉徴収額を含む）が分かるものであること。
- b 部外講師に対する旅費を申請する場合、支払いを受けた者、支払った者、支払年月日、支払名目、支払金額が分かるものであること。
- c 訓練等を実施するための施設・設備の借上費を申請する場合には、支払いを受けた者、支払った者、支払年月日、支払名目、支払金額が分かるものであること。
- d 訓練等に使用した教科書代・教材費を申請する場合、支払いを受けた者、支払った者、支払年月日、支払名目（品名、単価、数量）、支払金額が分かるものであること。
- e 大学等に訓練コースの開発に要した費用を申請する場合、支払いを受けた者、支払った者、支払年月日、支払名目、支払金額が分かるものであること。
- ヌ 事業外訓練の場合
- (イ) 入学料・受講料・教科書代等に係る請求書及び領収書又は振込通知書等の写し等
 ※支払いを受けた者、支払った者、支払年月日、支払名目、支払金額が分かるもの。
 ※請求書及び領収書の写しの組み合わせの場合は、加えて、振込通知書、総勘定元帳又は現金出納帳の写し等を提出すること。
- (ロ) 支給申請承諾書（訓練実施者）（様式第 12 号）（成長分野等人材訓練において海外の大学院により訓練等を実施する場合を除く。）
- ル 教育訓練機関等から説明を受けた資料一式の写し
- ヲ 特定職業能力検定の受験料を申請する場合、次の書類
- (イ) 受験案内
 ※特定職業能力検定の実施者、内容、受験料が分かるもの。
- (ロ) 対象労働者の受験票の写し等
 ※受験日が分かるもの。
- (ハ) 特定職業能力検定に係る領収書又は振込通知書等の写し
 ※支払いを受けた者、支払った者、支払年月日、支払名目、支払金額が分かるもの。
 ※領収書の写しの場合は、加えて、振込通知書、総勘定元帳又は現金出納帳の写し等を提出すること。
- ワ キャリアコンサルティングの費用を申請する場合、次の書類
- (イ) キャリアコンサルティングに係る計画又は実施案内
 ※キャリアコンサルティングの実施目的、実施日時、実施場所、キャリアコンサルティングの実施者の氏名が分かるもの。
- (ロ) キャリアコンサルティングの実施者の資格証の写し等
- (ハ) 対象労働者のジョブ・カードの写し等
 ※対象労働者がキャリアコンサルティングを受けたことが分かるもの。また、キャリアコンサルタントの署名があること。
- (ニ) キャリアコンサルティングに係る請求書及び領収書又は振込通知書等の写し
 ※支払いを受けた者、支払った者、支払年月日、支払名目、支払金額が分かるもの。
 ※請求書及び領収書の写しの組み合わせの場合は、加えて、振込通知書、総勘定元帳又は現金出納帳の写し等を提出すること。
- カ 高度デジタル人材訓練の場合であって 08013a ホ(イ)a の訓練の場合、又は資格試験料を申請する場合、次の書類
- (イ) 受験案内
 ※資格試験の実施者、内容、資格試験料が分かるもの
- (ロ) 対象労働者の受験票の写し等
 ※受験日が分かるもの。
- (ハ) 資格試験に係る領収書又は振込通知書の写し等
 ※高度デジタル人材訓練の場合であって 08013a ホ(イ)a の訓練の場合、資格試験料を申請し

ない場合は、提出不要。

※支払いを受けた者、支払った者、支払年月日、支払名目、支払金額が分かるもの。

※領収書の写しの場合は、加えて、振込通知書、総勘定元帳又は現金出納帳の写し等を提出すること。

ヨ 育児休業中訓練の場合、「自発的職業能力開発に関する申立書」（様式第7号）

タ 受講料等の価格設定に関する疎明書（様式第28号）

レ その他管轄労働局長が求める書類

0806 支給要件の確認

08061 審査にあたっての基本的な考え方

高度デジタル人材等訓練の助成金の助成対象訓練等か否かについては、「職業訓練実施計画届」（様式第1-1号）に基づく訓練等であるか否か、職務関連訓練等であるか等について、総合的に判断する必要がある。

とりわけ、助成対象とならない訓練等として、「職業又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」、「趣味教養を身に付けることを目的とするもの」、「職業又は職務に関する知識・技能の習得を目的としていないもの」等の判断に当たっては、「職業訓練実施計画届」（様式第1-1号）の記載事項及び訓練カリキュラム等により判断することになるが、仮に判断が難しい場合には、本人の職務内容と訓練等の内容との関連性等について事業主より聴取すること等により、具体的状況の把握に努めることとなる。具体的状況を把握した上で、不合理な点が認められない場合に、助成対象とすることを原則とする。

08062 支給対象事業主であることの確認

イ 中小企業事業主であることの確認

「第1 共通要領」の0502（中小企業事業主であることの確認）による確認を行う。ただし、成長分野等人材訓練である場合や、大企業である場合は、確認を要しない。

ロ 訓練等を実施した期間において、賃金が適正に支払われていることの確認（育児休業中訓練及び海外の大学院での訓練を除く。）。

(イ) 原則

08054 ホ「報告書」及び08054 トの書類「対象労働者の賃金台帳又は給与明細書の写し」により確認すること。

(ロ) 賃金が適正に支払われていない場合

対象労働者から当該訓練等を受ける期間の賃金が適正に支払われていることの申出がなく、労働者に対して賃金を適正に支払っていない場合には、支給要件判定を保留し当該賃金の支払い状況について事業主に確認を行った上で、08052 ロに基づき対応すること。

ハ ハローワークシステムにより、08011 のへ及びトの確認を行うこと。

08063 併給調整事由に該当しないことの確認

「第1 共通要領」の0304の規定によるほか、次のとおりとする。

イ 本助成金の支給を受けることができる事業主が、同一の事由により、賃金助成の性質を有する雇入れに係る助成金等の支給を受けた場合には、当該支給事由によっては、本助成金のうち賃金助成は行わないものとする。

ロ 本助成金の支給を受けることができる事業主が、同一の事由により、経費助成の性質を有する緊急雇用創出事業等の助成金等の支給を受けた場合には、当該支給事由によっては、本助成金を支給しないものとする。

ハ 本助成金の支給を受けることができる事業主が、都道府県から「認定訓練助成事業費補助金」を受けている場合には、本助成金の経費助成は行わないものとする。

08064 支給対象労働者であることの確認

イ 対象労働者が計画届時と支給申請時において一致していることの確認

「対象労働者一覧」（様式第3-1号）及び08054 ホの報告書により確認すること。

なお、確認した結果、対象労働者が計画届提出時と支給申請書提出時で異なる場合には支給対象労働者とならないこと。

- ロ 対象労働者が訓練実施期間中に被保険者であることの確認
雇用保険被保険者台帳及び 08054 への書類により確認すること。
- ハ 訓練の実施方法ごとの支給要件の確認
 - (イ) 通学制及び同時双方向型の通信訓練の場合
「職業訓練実施計画届」(様式第 1-1 号)、08031 イ(ニ)の書類(訓練カリキュラム)及び「OFF-JT 実施状況報告書」(様式第 8-1 号)により、対象労働者が実訓練時間数の 8 割以上受講していること等を確認すること。
加えて、「OFF-JT 実施状況報告書」(様式第 8-1 号)により、訓練実施者、申請事業主及び対象労働者の三者による証明がなされていることを確認すること。なお、対象労働者の証明は、対象労働者の直筆の署名であることを確認すること。
 - (ロ) e ラーニングによる訓練等の場合の確認
「職業訓練実施計画届」(様式第 1-1 号)、08031 イ(ニ)の書類(訓練カリキュラム)、「e ラーニング訓練実施結果報告書」(様式第 8-3 号)及び 08054 のホ(ロ)b(修了証の写し)の書類により、対象労働者が訓練を修了していることを確認すること。
また、必要に応じて、08054 のホ(ロ)c により、対象労働者の訓練等の実施状況の詳細を確認すること。なお、当該書類により、対象労働者の訓練の実施状況を確認できないものは、支給対象労働者とならないこと。
加えて、「e ラーニング訓練実施結果報告書」(様式第 8-3 号)により、申請事業主及び対象労働者の二者による証明がなされていることを確認すること。なお、対象労働者の証明は、対象労働者の直筆の署名であることを確認すること。
 - (ハ) 通信制による訓練等の場合の確認
「職業訓練実施計画届」(様式第 1-1 号)、08031 イ(ニ)の書類(訓練カリキュラム)、「通信制訓練実施結果報告書」(様式第 8-4 号)及び 08054 のホ(ハ)b(修了証の写し)の書類により、対象労働者が訓練を修了していることを確認すること。
なお、当該書類により、対象労働者の訓練等の実施状況を確認できないものは、支給対象労働者とならないこと。
加えて、「通信制訓練実施結果報告書」(様式第 8-4 号)により、申請事業主及び対象労働者の二者による証明がなされていることを確認すること。なお、対象労働者の証明は、対象労働者の直筆の署名であることを確認すること。
- (ニ) 海外の大学院での訓練の場合の確認
「職業訓練実施計画届」(様式第 1-1 号)、「海外訓練実施結果報告書」(様式第 8-7 号)及び 08054 のハ(ホ)b により、対象労働者が訓練を修了していることを確認すること。
加えて、「海外訓練実施結果報告書」(様式第 8-7 号)により、申請事業主及び対象労働者の二者による証明がなされていることを確認すること。なお、対象労働者の証明は、対象労働者の直筆の署名であることを確認すること。

08065 支給対象訓練等であることの確認

- イ 職業訓練実施計画に基づき実施された訓練等であることの確認
「職業訓練実施計画届」(様式第 1-1 号)の提出時と「支給申請書」(様式第 4-2 号)の提出時の受付番号(電子申請の場合は、08054 の各号の書類に記載する当該支給申請にかかる訓練について最初に受付された計画届の申請番号。)と訓練コースの名称・内容が同一であることを確認すること。
- ロ 10 時間要件の確認
通学制・同時双方向型の通信訓練の場合、08031 のイ(ニ)の書類(訓練カリキュラム)や「OFF-JT 実施状況報告書」(様式第 8-1 号)等により、1 コースあたりの実訓練時間数が 10 時間以上であることを確認すること。
- ハ 職務関連訓練等を計画に沿って実施したことの確認
「職業訓練実施計画届」(様式第 1-1 号)、「対象労働者一覧」(様式第 3-1 号)、08031 のイ(ニ)の書類(訓練カリキュラム)及び「OFF-JT 実施状況報告書」(様式第 8-1 号)により確認すること。
- ニ 助成メニューごとの支給要件の確認
 - (イ) 高度情報通信技術資格の取得に係る訓練等の場合
08054 のカの書類(受験案内、受験票の写し)により、訓練等の終了日の翌日から起算し

て6か月以内（天災等やむを得ない場合は原則6か月以内）に行われる資格試験又は認定試験を受験していることを、確認すること。

(ロ) 第四次産業革命スキル習得講座の場合

経済産業省のホームページに掲載されている「第四次産業革命スキル習得講座一覧」及び受講案内等により、訓練開始日時点で認定講座であることを確認すること。

(ハ) マナビDXの掲載講座のうち、講座レベルが、「ITスキル標準（ITSS）」、「ITSS+（プラス）」又は「DX推進スキル標準（DSS-P）」のレベル4又は3に区分される講座の場合
マナビDXのホームページ及び受講案内等により、「職業訓練実施計画届」（様式第1－1号）の提出日時点で、当該講座であることを確認する。

(ニ) 大学・大学院・海外の大学院での訓練の場合

08054 ホの書類（報告書や修了証の写し）により、大学・大学院での訓練であることを確認すること。

08066 訓練等に係る経費を全て負担していること等の確認

イ 申請事業主が訓練等に係る経費を全て負担していることについて、08054 のリ及びヌ書類（請求書及び領収書又は振込通知書等の写し等）により確認すること（育児休業中訓練の場合は一部負担でも可）。

教育訓練機関等から申請事業主に対して訓練経費の返金等が行われていないことについて、「職業訓練実施計画届」（様式第1－1号）、08031 イ(ハ)bの書類（教育訓練機関等から受けた訓練費用の負担軽減に係る説明資料等）により、確認すること。

ロ 支給対象経費に、資格・試験に関する受験料等が含まれる場合には、「経費助成の内訳」（様式第6－2号）及び08054 のカの書類（請求書及び領収書又は振込通知書等の写し等）により、申請事業主が資格・試験に関する受験料等全てを負担していることを確認すること。

ハ 証拠書類等の日付が支給申請書の提出日以前のものであることを確認すること。

0807 支給決定

08071 支給決定に係る事務処理

イ 管轄労働局長は、前項の支給申請書等を支給要件に照らして審査し、適正であると認めるときは、高度デジタル人材等訓練の助成金の支給の決定をし、「支給決定通知書」（様式第23－2号）により事業主に通知するものとする。なお、当該支給申請書の労働局処理欄に算定額、支給決定年月日、支給決定番号及び支給決定額を記入すること（電子申請によるものを除く。）。

ロ 管轄労働局長は、前項の審査において適正であると認められないときは、高度デジタル人材等訓練の助成金の支給の決定を行わず、「不支給決定通知書」（様式第24－2号）により事業主に通知するものとする。なお、当該支給申請書の処理欄に不支給決定年月日を記入すること（電子申請によるものを除く。）。

また、不支給の理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（様式第25－2号）を事業主に通知するものとする。

08072 公表に関する特例

イ 人材開発支援助成金においては、不正受給が次のいずれかに該当する場合は、管轄労働局長はロ及びハの定めるところにより公表するものとする。ただし、社会保険労務士、代理人又は訓練を行う者が不正受給に関与した場合であって、事業主が当該不正受給について関与していないことが明らかな場合は、事業主については公表しないことができる。

(イ) 事業主が不正受給を行った場合であって、次のいずれかに該当するとき

- a 一の事業主に対する、不正受給を理由とした支給決定取消額及び不正受給を理由とした不支給決定に係る支給申請額の合計額が100万円以上の場合。ただし、支給申請後に、当該事業主に対する管轄労働局長による、実地調査、労働局への呼び出しによる調査又は文書による照会等（以下「初回調査」という。）を行うよりも前に不正受給に該当することの申告その他これに準ずる申告（以下「自主申告」という。）を行った場合は除く（支給決定が行われている場合は、自主申告に加えて、当該不正受給に係る額の返還を命じた日から起算して1か月以内に、当該不正受給に係る返納金、延滞金及び当該返

- 納金の2割に相当する額の納付金（以下「不正受給に係る請求金」という。）を全額納付した場合は除く。）。
- b 不正の態様・手段、組織性等から判断して、管轄労働局長が特に重大又は悪質であると認めるとき
 - (v) 社会保険労務士、代理人又は訓練を行う者が不正受給に関与したとき
- ロ イにより管轄労働局長が公表する事項は次のとおりとする。
- (イ) 事業主が不正受給を行った場合
 - a 不正受給を行った事業主の名称、代表者及び役員等（不正に関与した役員等に限る。）の氏名並びに事業概要
 - b 不正受給に係る事業所の名称及び所在地
 - c 不正受給に係る助成金の名称、不支給決定日又は支給を取り消した日、返還を命じた額及び返還状況
 - d 不正の行為の内容
 - (v) 社会保険労務士又は代理人が不正受給に関与した場合
 - a 不正受給に関与した社会保険労務士又は代理人の氏名、事務所の名称（法人等の場合は法人等名を含む。）及び所在地
 - b 不正受給に係る助成金の名称、不支給決定日又は支給を取り消した日、返還を命じた額及び返還状況
 - c 不正の行為の内容
 - (ハ) 訓練を行う者が不正受給に関与していた場合
 - a 不正受給に関与した訓練を行う者の名称（法人等の場合は法人等名及び代表者名を含む。）及び所在地
 - b 不正受給に係る助成金の名称、不支給決定日又は支給を取り消した日、返還を命じた額及び返還状況
 - c 不正の行為の内容
- ハ イにより管轄労働局長が公表する期間は次のとおりとする。
- (イ) 公表は、不支給決定又は支給決定取消を行った日から起算して5年が経過する日までの間行うものとする。ただし、当該期間を経過しても不正受給に係る請求金が全額納付されていない場合は、全額納付したことを管轄労働局長が確認した日までの間、公表するものとする。
 - (v) イ(イ)aに該当するものとして管轄労働局長がロ(イ)の事項を公表した場合であって、自主申告であった場合、かつ、不正受給に係る請求金が全額納付された場合は、(イ)にかかわらず、当該全額納付されたことを管轄労働局長が確認した日以降においては、ロ(イ)a（事業概要を除く。）及びbの事項を取り消すことができる。

08073 訓練等を行う者が不正に関与していた場合の取扱い

訓練等を行う者が不正受給に関与していた場合の取扱いは「第1 共通要領」に定めるとおりとし、当該共通要領 0302 のフ及び 0802 のロの(v)に規定する訓練等を行う者にかかる承諾については、令和4年4月1日以降に提出された訓練実施計画届（令和5年4月1日以降は職業訓練実施計画届）に基づく支給申請について、「支給申請承諾書（訓練実施者）」（様式第12号）により得るものとする。

ただし、訓練等の実施主体が地方自治体であると認められる場合（地方自治体が訓練の実施を地方自治体以外の第三者に委託する場合は、当該訓練の実施主体が地方自治体であると判断できる場合に限る。）には、承諾書を添付しない支給申請についても、受付を可とする。なお、地方自治体が訓練等の実施主体であるかどうかは、申請事業主が事業外訓練を行うことに係る契約の相手方、受講料の振込先、OFF-JT 実施状況報告書の証明欄等から総合的に判断すること。

0900 情報技術分野認定実習併用職業訓練

0901 支給要件

09011 支給対象事業主

助成金の対象となる事業主は、次のイからルまでのいずれにも該当する事業主であること。
また、賃金要件又は資格等手当要件を満たす場合の助成率（額）の適用を受ける場合は、次のヲを満たす事業主であること。

イ 職業訓練実施計画に基づき、その雇用する被保険者に情報技術分野認定実習併用職業訓練を受けさせる事業主であること。

ロ 当該事業主の事業所の労働組合等の意見を聴いて作成した事業内計画をその雇用する労働者に周知した事業主であること。

ハ 当該事業内計画に基づき職業訓練実施計画を作成し、その雇用する被保険者に周知した事業主であること。

ニ 職業能力開発推進者を選任している事業主であること。

ホ 「職業訓練実施計画届」（様式第1－1号）を管轄労働局長に対して提出している事業主であること。

ヘ 基準期間に、当該職業訓練実施計画を実施した事業所において、雇用する法第4条に規定する雇用保険被保険者（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、雇用する法第4条に規定する雇用保険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。

ト 基準期間に、当該職業訓練実施計画を実施した事業所において、法第23条第1項に規定する特定受給資格者となる離職理由のうち離職区分1 A又は3 Aに区分される離職理由により離職した者として法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所による支給申請書提出日における雇用する法第4条に規定する雇用保険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。

チ 職業訓練実施計画に基づき、訓練受講者にジョブ・カードによる職業能力の評価を実施する事業主であること。

リ 次の(イ)又は(ロ)のいずれかに該当する事業主であること。

(イ) 主たる事業が日本標準産業分類（大分類）の情報通信業であること。

(ロ) 情報通信業を行う組織（部、課、グループ等をいう。以下同じ。）を有すること又はデジタルトランスフォーメーション（DX）を推進する組織を有すること。

ヌ 次の(イ)から(ニ)までの書類を整備している事業主であること。

(イ) 対象労働者に係る訓練等の実施状況を明らかにする書類

(ロ) 訓練等に要する経費等の負担の状況を明らかにする書類

(ハ) 対象労働者に対する賃金の支払の状況を明らかにする書類

(ニ) 労働者の離職状況を明らかにする書類

ル 当該訓練等を受ける期間、当該訓練等を受ける被保険者に対して賃金を適正に支払う事業主であること。

なお、09013の付加的に実施するeラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等であっても、支給対象訓練は業務上義務付けられ、労働時間に該当するものとなるため、当該訓練中に賃金を支払うことが必要となる。

ヲ 09014に規定する賃金要件又は資格等手当要件を満たした事業主であること（09023イに掲げる表のうち「訓練修了後に賃金を増額した場合」の助成率（額）の適用を受ける場合に限る。）。

09012 支給対象労働者

対象となる労働者は、次のイからトのいずれにも該当する労働者であること。

イ 訓練開始日において、15歳以上45歳未満の労働者であること。

- ロ 次の(イ)から(ハ)までのいずれかに該当する労働者であること。
 - (イ) 新たに雇い入れた被保険者（雇い入れ日から訓練開始日までが3か月以内である者に限る。）
 - (ロ) 能開法第26条の3第1項及び第2項に定める実習併用職業訓練実施計画の認定申請の前に既に雇用している短時間等労働者であって、引き続き、同一の事業主において、新たに通常の労働者に転換した者（通常の労働者への転換日から訓練開始日までが3か月以内である者に限る。）
 - (ハ) 既に雇用する被保険者
- ハ キャリアコンサルタント等によるジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティングを受けた者であること（学校等の卒業・修了予定者を除く。）。
- ニ ハのキャリアコンサルティングの中で、情報処理・通信技術者の職種に関連する業務に従事した経験がない者又は過去の職業経験の実態等から情報技術分野認定実習併用職業訓練への参加が必要と認められる者であること（学校等の卒業・修了予定者を除く。）。
- ホ 助成金を受けようとする事業主の事業所において、被保険者であり、訓練実施期間中において、被保険者であること。
- ヘ 訓練等の受講時間数が、実訓練時間数（0JTにあつては総訓練時間数のうち0JTの時間数）の8割以上の者であること。
 - ただし、OFF-JTについては、特定の訓練機関が実施する訓練を修了又は当該訓練機関を卒業した場合については、この要件を満たしたものとみなす。
 - また、09013の付加的に実施するeラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等については、訓練期間中に当該訓練等を修了していること。
- ト 業務独占資格に係る業務（理美容業等）を対象とした訓練において、業務独占資格に係る0JTを実施する前までに、当該資格を有している者であること。

09013 支給対象訓練等

支給対象となる訓練等は、次のイからヌのいずれも満たす訓練等であること。

なお、イの厚生労働大臣の認定を受けた認定実習併用職業訓練では、eラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等を実施することは認めていないが、認定実習併用職業訓練に付加的なものとして、eラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等を実施する場合には、内容に連続性があり一連のものである場合は一の訓練コースとして支給対象訓練等と認めることができること。ただし、付加的に実施するeラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等では、ホの(イ)の事業内訓練は、支給対象外の訓練等とすること（以下0900において、eラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等は、認定実習併用職業訓練に付加的に実施される訓練等であること。）。

- イ 能開法第26条の3第3項に基づく厚生労働大臣の認定を受けた認定実習併用職業訓練であること。
- ロ 訓練実施期間が6か月以上2年以下であること。ただし、09021のハに該当する資格・試験を受験し、09053のイの申請期間のただし書きを適用し、訓練実施期間が2年を超える場合においては、この限りではない。なお、訓練実施日の変更等により、1か月以上連続して訓練を実施しない期間が生じた場合、当該期間については訓練実施期間に含めない。
- ハ 職業訓練実施計画に基づき行われる訓練等であること。
- ニ 訓練の実施方法が通学制又は同時双方向型の通信訓練であり、1コースのOFF-JTの実訓練時間数（09016の支給対象とならない訓練時間を除き、訓練に係る09016ロの時間を含む。）が職業訓練実施計画届の届け出時及び支給申請時において10時間以上であること。
- ホ OFF-JTについては、次のいずれかに該当する訓練等であること。
 - (イ) 事業主が自ら運営する認定職業訓練（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。）（事業内訓練として実施するもの。）
 - (ロ) 教育訓練機関に委託して行う事業外訓練
 - ただし、eラーニング及び通信制による訓練等である場合は、広く当該訓練等の受講者を募るために、計画届の提出日時点で、自社のホームページに当該訓練等の情報（当該訓練等の概要、当該民間の教育訓練機関の連絡先、申込みや資料請求が可能な状態であることが分かること）を掲載していない民間の教育訓練機関である場合は支給対象としな

- い。
- ヘ 職務関連訓練であること。
- ト 情報処理・通信技術者の職種に関連する業務に必要な訓練等であること。
- チ 訓練実施日における出勤状況・出退勤時刻を確認できる OJT 訓練指導者（申請事業主の役員等又は申請事業主に雇用されている者）により行われる OJT であること。
- リ OJT の実施場所が親会社や子会社、請負先である場合は、訓練等実施中に訓練等実施企業の指揮命令系統が維持されており、かつ、自社内に属する指導者を訓練受講者と同様の場所に配置する等、訓練等の実施体制が確立されているものであること。
- ヌ OJT を同時双方向型の通信訓練により実施する場合には、次の業務を行う者に係る訓練であること。
- (イ) 書類作成業務（パーソナルコンピュータ操作員など）
 - (ロ) プログラム関連業務（ソフトウェア開発技術者など）
 - (ハ) システム開発業務（システム設計技術者など）
 - (ニ) 各種設計業務（CAD オペレーターなど）
- ル 複数の実施方法を組み合わせて訓練等を実施する場合の留意点
- (イ) 事業外訓練において、単独で受講可能な通学制を申請事業主が組み合わせて訓練等を実施する場合、当該実施方法による訓練等のうち本要領で定める要件を満たすもののみ支給対象となり得ること。なお、それぞれの実施方法に応じて、09031 及び 09054 に定める書類を管轄労働局長へ提出すること。
 - (ロ) 事業外訓練において、訓練の受講前後を問わず、教材等（コンピュータなど情報通信技術を活用した教材等を含む）を配布することにより、訓練を受けるための予習や訓練を受けた後の復習（宿題、事前学習、確認テストなど）（あらかじめ受講案内、訓練カリキュラム等で定められているものに限る。）（以下「予習・復習」という。）を実施する場合、当該時間数については総訓練時間数及び実訓練時間数に計上せず、訓練の実施期間にも含めないものとして取り扱う。なお、予習・復習について、09031 及び 09054 に定める書類の提出は不要。また、予習・復習について、その実施が業務上義務付けられているか否かについては、支給要件としては問わないが、業務上義務付けられている場合は、労働時間に該当するものとなるため、予習・復習の実施中に賃金を支払う必要があることに留意すること。
- ただし、予習・復習については、訓練で習得する知識や技能を効果的に定着させるために行われるものであることから、訓練時間数やその内容に対して予習・復習の時間数や教材数が著しく多い場合等、予習・復習が主目的となっていると判断される場合は、支給対象として認めない。

09014 賃金要件・資格等手当要件

次のイ又はロの要件を満たす場合は、09023イに掲げる表のうち、「訓練修了後に賃金を増額した場合」の助成率（額）を加算して支給する。

イ 賃金要件

対象労働者の毎月決まって支払われる賃金（09014、09053、09055及び09067で「賃金」とあるのは「毎月決まって支払われる賃金」のことをいう。）について、訓練終了日の翌日から起算して1年以内に、5%以上増加させていること（賃金改定後の最初の賃金支払日が訓練終了日の翌日から起算して1年以内に含まれている必要がある。）。

なお、賃金が5%以上増加していることについては、対象労働者ごとに、賃金改定後3か月間の賃金総額と改定前3か月間の賃金総額を比較して、全ての対象労働者の賃金が5%以上増加していることにより判断するものとする。

ただし、次のいずれかに該当する場合には、賃金を増額させているものとして認められない。

- ・賃金の増額後、合理的な理由なく賃金の額を引き下げる場合
- ・合理的な理由なく、賃金以外の諸手当等の額を引き下げ、賃金の額を引き上げる場合

また、対象労働者の賃金が時給や日給、出来高払い等でその月ごとに賃金変動する場合であって、対象労働者の都合等により労働日数が著しく少なくなった場合等、比較を行うことが適切でない場合には、「労働日に通常支払われる賃金の額」に「所定労働日数」を乗じ、毎月決まって支払われる賃金を算出し、比較することができる。

ロ 資格等手当要件

資格等手当の支払について就業規則、労働協約又は労働契約等に規定をした上で、訓練終了日の翌日から起算して1年以内に全ての対象労働者に対して実際に当該手当を支払い、賃金を3%以上増加させていること（資格等手当の最初の支払日が訓練終了日の翌日から起算して1年以内に含まれている必要がある。）。

なお、資格等手当の支払いにより賃金が3%以上増加していることについては、対象労働者ごとに資格等手当支払い後3か月間と資格等手当支払い前3か月間の賃金総額を比較して、全ての対象労働者の賃金が3%以上増加していることにより判断するものとする。

ただし、次のいずれかに該当する場合には、資格等手当を支払っているものとして認められない。

- ・資格等手当の支払い後、合理的な理由なく資格等手当の支払いをやめる場合
- ・合理的な理由なく、資格等手当以外の諸手当等の額を引き下げ、資格等手当を支払っている場合

また、対象労働者の賃金が時給や日給、出来高払い等でその月ごとに賃金の変動する場合であって、対象労働者の都合等により労働日数が著しく少なくなった場合等、比較を行うことが適切でない場合には、「労働日に通常支払われる賃金の額」に「所定労働日数」を乗じ、毎月決まって支払われる賃金を算出し、比較することができる。

09015 特定職業能力検定及びキャリアコンサルティングの取扱い

訓練等として職業訓練実施計画にあらかじめ位置付けられた、特定職業能力検定及びキャリアコンサルタントが実施するキャリアコンサルティングについては、実訓練時間数としても算入され助成の対象とする。

09016 支給の対象としない訓練等の例

イ OFF-JTの実施目的の要件

OFF-JT 全体の実施目的が次の表1で掲げるものに該当すると判断される場合及び実施方法全体が次の表2で掲げるものに該当すると判断される場合は、経費助成及び賃金助成の助成対象としない。

また、カリキュラムの一部に表1に掲げる訓練等の時間、表2の実施方法によって行われる訓練等の時間、ロの(イ)「小休止について」若しくは(ロ)「開講式、閉講式及びオリエンテーションについて」の上限時間を超える時間又は移動時間がある場合には、当該時間は実訓練時間数に含めない（賃金助成の助成対象としない。経費助成については、按分計算はせず実訓練時間数に含めない部分を含めて助成対象とする。）。

（表1）OFF-JTのうち助成対象とならないもの

- | |
|---|
| 1 職業又は職務に間接的に必要となる知識及び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 職業又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 趣味教養を身に付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
⑤QC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等の説明 等 |

なお、単に自社の業務上の情報を訓練における題材として取り上げる場合で、業務改善指導や事

業活動における成果物の創出につながらないものはこれに該当しない（事業外訓練の場合に限る。）。

（例：自社の財務諸表を用いて財務分析の手法を学ぶ訓練（分析結果に基づき経営改善計画を策定する場合は対象外））

（例：自社のCO2排出量に関する数字を用いて脱炭素計画を策定するにあたって必要となる知識や手法を学ぶ訓練（自社のCO2削減計画を策定する場合は対象外））

5 実施目的が労働者の職業能力開発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、視察旅行、ビジネス交流会、オンラインサロン等）

6 当該業務を実施するに当たって、法令等において、事業主に対して講習等の実施が義務付けられているもの

（例：労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）に基づく講習（法定義務のある特別教育など）、道路交通法（昭和35年法律第105号）に基づき事業者에게 科せられる法定講習、派遣法第30条の2第1項に基づく教育訓練（入職時から毎年8時間の教育訓練）等）

また、法令等において、事業主に対して訓練等を受けた労働者や資格を持った労働者を設置することが義務づけられており、当該労働者に対して訓練等を実施しなければ当該業務を実施できない場合であること

（例：労働安全衛生法（昭和47年法律第57号）における安全管理者の設置のための安全管理者選任時研修の実施において、当該研修を受講する予定の労働者以外に有資格者がいない場合等）

なお、労働者にとって資格を取得するための法定講習等である場合は除く。

（例：建設業法（昭和24年法律第100号）に定める土木施行管理技士を取得するための訓練、社会福祉士及び介護福祉士法（昭和62年法律第30号）に定める介護福祉士試験を受けるための訓練等）

7 職業又は職務に関する知識・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等を得られるもの）、適性検査

（表2）OFF-JTのうち助成対象とならない訓練等の実施方法

1 業務上の義務として実施されるものではなく、労働者が自発的に行うもの

2 eラーニングによる訓練等及び同時双方向型の通信訓練のうち、定額制サービスによるもの

3 教材、補助教材等を訓練受講者に提供することのみで、設問回答、添削指導、質疑応答等が行われないもの（通信制による訓練等の場合に限る。）

4 広く国民の職業に必要な知識及び技能の習得を図ることを目的としたものではなく、特定の事業主に対して提供することを目的としたもの（eラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等に限る。）

5 専らビデオのみを視聴して行う講座（eラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等を除く。）

6 海外、洋上で実施するもの（洋上セミナー、海外研修等）

7 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）の勤務先など、場所の種類を問わず、営業中の生産ライン又は就労の場で行われるもの。eラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等を除く。）

8 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等）

9 訓練指導員免許を有する者、又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・技能を有する講師により行われないもの

10 訓練の実施に当たって適切な方法でないもの

（例：①あらかじめ定められた計画どおり実施されない訓練等

②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等

③教育訓練機関として相応しくないとされる設備・施設で実施される訓練等

④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・演習等）

ロ 訓練等に付随するものとして実訓練時間数に含めることができるものの次の(イ)及び(ロ)に規定する時間数は実訓練時間数に含めることとする。

(イ) 小休止について

昼食等の食事を伴う休憩時間については、実訓練時間数に含めないが、訓練等の合間にとる小休止は実訓練時間数に含めても差し支えない（e ラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等を除く。）。ただし、実訓練時間数に含めることのできる1日当たりの小休止の上限時間（累計）は、計60分とする。これを超える小休止がある場合は、計60分のみを実訓練時間数に含めることができる。

なお、連続してとることのできる訓練等の合間の小休止時間の限度は30分とし、連続30分を超える小休止がある場合は、30分のみを実訓練時間数に含めることができる。

(ロ) 開講式、閉講式及びオリエンテーションについて

簡易的な開講式、閉講式及びオリエンテーション（主に事務的な説明・連絡を行うもの）については、実訓練時間数に含めても差し支えない。ただし、実訓練時間数に含めることのできる一の職業訓練実施計画当たりの上限時間（累計）は、計60分とし、計60分を超える開講式・閉講式・オリエンテーションがある場合は、計60分のみを実訓練時間数に含めることができる。

09017 支給の対象としない訓練等の特例的取扱い

09016の表1のうち、2の「職業又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」について、情報技術分野認定実習併用職業訓練においては、当該訓練等が、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、支給対象訓練等として取り扱うこととする。

0902 支給額等

支給対象訓練等に要した経費、訓練期間中の賃金、OJTの実施経費について、09023に定める額を支給する。

09021 支給対象経費

次のイからへに定める経費の額。ただし、訓練等に要した経費は、支給申請までに申請事業主が全て負担していることが必須であり、申請事業主以外の者が訓練経費の一部でも負担している場合については、当該経費は経費助成の助成対象とは認められないが、賃金助成については他の要件を満たしている場合には助成対象となること。また、訓練経費を全額支払った後に、実施済みの訓練に関する当該訓練経費の一部でも返金（申請事業主の負担額の実質的な減額となる返金の性質を有する金銭の支払いも含む。）が行われた（行われる予定を含む）場合についても、当該経費は経費助成の助成対象とは認められないこと（賃金助成については他の要件を満たしている場合には助成対象となること。）。

また、受講した労働者に訓練経費を一部でも負担させている場合については、助成対象経費とは認められない（この場合、他の要件を満たしていたとしても賃金助成の対象にならないことに留意すること。）。

なお、事業外訓練において、教育訓練機関の都合により受講料等を受講者本人名義での支払いを義務付けているなどのため、受講者本人が立替え払いした分について全額を受講対象労働者本人に返金するなどにより事業主が負担したことが明らかである場合に限り支給対象とすることができる。

イ 事業内訓練

(イ) 部外講師の謝金・手当（所得税控除前の金額、助成対象となる額は、1訓練コースにつき助成対象と認められた実訓練時間1時間当たり3万円を上限とする。）

(ロ) 部外講師旅費

部外講師が訓練等を実施するために勤務先又は自宅から会場までに要した旅費。

（助成対象となる額は、一の職業訓練実施計画当たり、国内招聘の場合は5万円、海外からの招聘の場合は15万円を上限とする。）

a 助成対象

国内招聘の場合は、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部外講師に限る。

b 旅費の範囲

勤務先（勤務先のない場合は自宅）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、バス賃及び宿泊費とする。宿泊費については、一般的な宿泊施設を利用するもので、1日当たり1万5千円を上限とする。

ｃ 算定の方法

交通費の算定に当たっては、「最も経済的な通常の経路及び方法」により旅行した場合の実費とすること。日当については、あらかじめその額を定めてあり、支出根拠が明らかであるものとし、1日当たり3千円を上限とする。

（ハ）施設・設備の借上費

教室・実習室・ホテルの研修室等の会場借用料、マイク・OHP・ビデオ・スクリーンなど訓練等で使用する備品の借料であって助成対象コースのみに使用したことが確認できるもの

（ニ）学科又は実技の訓練等を行う場合に必要な教科書・教材の購入又は作成費で助成対象コースのみで使用するもの。なお、教科書については、頒布を目的として発行される出版物を対象とする。

ロ 事業外訓練

受講に際して必要となる入学料・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。）

ハ 高度情報通信技術資格及び実践的情報通信技術資格の資格・試験に要する受験料等。ただし、支給対象訓練の訓練カリキュラム等において取得目標とされている資格・試験であるとともに、当該課程の終了日の翌日から起算して6か月以内（天災等のやむを得ない場合は原則6か月以内）に受験したものに限る。また、一の計画あたり各資格・試験につき1回分まで対象とする。なお、事業外訓練を実施する教育訓練機関等が設定している訓練カリキュラム等の中に、資格・試験の受験が含まれていることは必ずしも必要なく、事業主が当該訓練カリキュラム等とは別に、訓練受講者に対して、資格・試験（当該訓練カリキュラム等において取得目標とされているものに限る。）を訓練受講後に受けさせ、当該資格・試験の受験料等を事業主が負担する場合も対象となるものである。

ニ 特定職業能力検定

特定職業能力検定を受けさせるために要した経費（受検料等）

ホ キャリアコンサルティング

職務関連訓練等を実施するに当たってキャリアコンサルタントが実施するキャリアコンサルティングを受けさせるために要した経費（キャリアコンサルタント謝金・手当（所得税控除前の金額、助成対象となる額は、実訓練時間数に含められたキャリアコンサルティング実施時間数1時間当たり3万円を上限とする。）、キャリアコンサルティング委託費、相談料等）

ヘ 消費税

ト 訓練経費の負担に係る留意点

申請事業主の教育訓練機関に対する訓練経費の支払が完了しているか否かにかかわらず、申請事業主が、教育訓練機関又は教育訓練機関に関連する者（以下、「教育訓練機関等」という。）から、実施済みの訓練に関する経費の全部又は一部につき申請事業主の負担額の実質的な減額となる金銭の支払い（訓練経費の返金を含む。）を受けた場合等（受ける予定がある場合を含む。）には、「訓練等に要した経費を支給申請までに申請事業主が全て負担」したことにはならないため、当該訓練経費は09021イからへに規定する支給対象経費に該当しないこと（賃金助成については他の要件を満たしている場合には助成対象となること。）。特に、次の（イ）又は（ロ）に該当する場合、当該場合における訓練経費は09021イからへに規定する支給対象経費に該当しないものとして取り扱う。

（イ）教育訓練機関等から申請事業主に入金（※）された額と本要領等の規定に基づき算定された助成金の額（以下、（ロ）において「助成金支給額」という。）の合計が訓練経費と同額となる場合

（ロ）（イ）に定める入金された額と助成金支給額の合計が訓練経費と同額とならない場合であっても、以下に該当する場合

ａ 教育訓練機関等から、訓練に係る広告宣伝業務（例：訓練成果等に関するレビューの提供や訓練を受講した感想・インタビューの実施等）の対価として金銭を受け取ったとき

ｂ 教育訓練機関等から、「研修の実施に際して費用負担がかからない」等、当該訓練を行うための負担軽減に係る提案等を受け、提案等の前後に関わらず金銭（営業協力費、協賛金

- など名目を問わない。)を受け取ったとき
- c その他、訓練等に付随して教育訓練機関等と締結した契約に基づき金銭を受け取ったとき
- ※ 金銭による利益提供以外に、クーポン券等の金銭的価値のあるもののほか、消費貸借契約に基づく貸付、他の支払いの相殺・免除、製品やサービスの提供その他の経済的な便宜等を受ける場合も含む。

09022 支給の対象とならない経費

イ 事業内訓練

- (イ) 09021 のイの(ロ)を除く部外講師の旅費・車代・食費・宿泊費及び「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。
- (ロ) 繰り返し活用できる教材
パソコンソフトウェア、学習ビデオ等
- (ハ) 訓練等以外の生産ライン又は就労の場で汎用的に用い得るもの等
パソコン及びその周辺機器等
- (ニ) 以下に掲げる申請事業主と密接な関係にある者が部外講師となる場合の当該部外講師に支払う 09021 イ(イ)若しくは(ロ)の費用又は申請事業主と密接な関係にある者に支払う 09021 イ(ハ)若しくは(ニ)の費用
- a 申請事業主の代表者等
- b 申請事業主が雇用する者
- c 申請事業主の代表者等の配偶者又は3親等以内の親族
- d 申請事業主の親会社の代表者等
- e 申請事業主の子会社の代表者等
- f 次に掲げる者が単独又は合計して申請事業主の議決権の過半数を所有している場合における別事業主の代表者等 (d の場合を除く。)
- (a) 別事業主
- (b) (a)の親会社又は子会社
- (c) (a)又は(b)の代表者等
- (d) (c)の配偶者又は3親等以内の親族
- g 次に掲げる者が単独又は合計して別事業主の議決権の過半数を所有している場合における当該別事業主の代表者等 (e の場合を除く。)
- (a) 申請事業主
- (b) (a)の親会社又は子会社
- (c) (a)又は(b)の代表者等
- (d) (c)の配偶者又は3親等以内の親族
- h 訓練開始日の前日から起算して3年前の日から3年を経過するまでの期間のいずれかの日に申請事業主の代表者等であった者
- i 訓練開始日の前日から起算して3年前の日から3年を経過するまでの期間のいずれかの日に申請事業主に雇用されていた者
- (ヘ) 以下に掲げる申請事業主と密接な関係にある事業主が設置する施設から部外講師を招聘する場合の当該部外講師に支払う 09021 イ(イ)若しくは(ロ)の費用又は申請事業主と密接な関係にある事業主に支払う 09021 イ(ハ)若しくは(ニ)の費用
- a 申請事業主の代表者等であって、当該者が代表者等である別事業主
- b 申請事業主が雇用する者が代表者等である事業主
- c 申請事業主の代表者等の配偶者又は3親等以内の親族が代表者等である事業主
- d 申請事業主の親会社
- e 申請事業主の子会社
- f 次に掲げる者が単独又は合計して申請事業主の議決権の過半数を所有している場合における別事業主 (d の場合を除く。)
- (a) 別事業主
- (b) (a)の親会社又は子会社
- (c) (a)又は(b)の代表者等
- (d) (c)の配偶者又は3親等以内の親族

- g 次に掲げる者が単独又は合計して別事業主の議決権の過半数を所有している場合における当該別事業主（e の場合を除く。）
 - (a) 申請事業主
 - (b) (a)の親会社又は子会社
 - (c) (a)又は(b)の代表者等
 - (d) (c)の配偶者又は3親等以内の親族
- h 訓練開始日の前日から起算して3年前の日から3年を経過するまでの期間のいずれかの日に申請事業主の代表者等であった者が代表者等である事業主
- i 訓練開始日の前日から起算して3年前の日から3年を経過するまでの期間のいずれかの日に申請事業主に雇用されていた者が代表者等である事業主
- ロ 事業外訓練
 - (イ) 訓練等に直接要する経費以外のもの（受講者の旅費、宿泊費など）
 - (ロ) 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（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ものを除く。）の受講料、教科書代等
 - (ハ) 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、教科書代等（なお、広域団体認定訓練助成金を受けている認定職業訓練の受講料、教科書代等は支給対象経費とする。）
 - (ニ) 官庁（国の役所）主催の研修の受講料、教科書代等
 - (ホ) 以下に掲げる申請事業主と密接な関係にある教育訓練機関に対して支払う入学料・受講料・教科書代等
 - a 申請事業主の代表者等であって、当該者が代表者等である教育訓練機関
 - b 申請事業主が雇用する者が代表者等である教育訓練機関
 - c 申請事業主の代表者等の配偶者又は3親等以内の親族が代表者等である教育訓練機関
 - d 申請事業主の親会社である教育訓練機関
 - e 申請事業主の子会社である教育訓練機関
 - f 次に掲げる者が単独又は合計して申請事業主の議決権の過半数を所有している場合における教育訓練機関（d の場合を除く。）
 - (a) 教育訓練機関
 - (b) (a)の親会社又は子会社
 - (c) (a)又は(b)の代表者等
 - (d) (c)の配偶者又は3親等以内の親族
 - g 次に掲げる者が単独又は合計して教育訓練機関の議決権の過半数を所有している場合における当該教育訓練機関（e の場合を除く。）
 - (a) 申請事業主
 - (b) (a)の親会社又は子会社
 - (c) (a)又は(b)の代表者等
 - (d) (c)の配偶者又は3親等以内の親族
 - h 訓練開始日の前日から起算して3年前の日から3年を経過するまでの期間のいずれかの日に申請事業主の代表者等であった者が代表者等である教育訓練機関
 - i 訓練開始日の前日から起算して3年前の日から3年を経過するまでの期間のいずれかの日に申請事業主に雇用されていた者が代表者等である教育訓練機関
- ハ 09021 に規定される経費であっても、受講料等が他の講座等と比べて著しく高額に設定されている場合（同一の訓練内容であるにも関わらず、助成金の有無のみによって差額を生じさせているなど、助成金の趣旨に照らして合理的な理由がない場合その他受講料等に著しく差が生じていることに明白な理由がない場合等）

09023 助成率及び助成額

- イ 企業規模の区分に応じて、下表のとおりとする。
ただし、09067 により、賃金要件・資格等手当要件を満たした場合には、下表の「訓練修了後に賃金を増額した場合」の割増分を追加支給することとする。

なお、中小企業事業主の判定は、「通常分」も「訓練修了後に賃金を増額した場合」も、「通常分」の「支給申請書」（様式第4－2号）の提出時の内容で決定する。

また、(イ)から(ハ)のいずれかに該当する場合、賃金助成は支給しない。

(イ) e ラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等の場合

(ロ) 申請事業主が対象労働者に対する賃金の支払にあたって、最低賃金法第7条第3項の規定により、認定職業訓練を受講に際し最低賃金の減額の特例を適用する場合

(ハ) 対象労働者が在籍型出向を行っている場合であって、a 又は b に該当する場合

a 申請事業主が出向元事業主である場合に、出向先事業主が対象労働者の賃金の全額又は一部を支払う場合（申請事業主が出向先事業主に対して対象労働者の賃金の全額相当を補助し、出向元事業主が対象労働者に賃金を支払う場合を除く。）

b 申請事業主が出向先事業主である場合に、出向元事業主が対象労働者の賃金の全額又は一部を支払う場合（申請事業主が出向元事業主に対して対象労働者の賃金の全額相当を補助し、出向元事業主が対象労働者に賃金を支払う場合を除く。）

【中小企業】

OFF-JT				OJT	
賃金助成額 (1人1コース1時間あたり)		経費助成率 (1人1コースあたり)		実施助成額 (1人1コースあたり)	
	訓練修了後に賃金を増額した場合		訓練修了後に賃金を増額した場合		訓練修了後に賃金を増額した場合
800 円	(割増分) 200 円	60%	(割増分) 15%	20 万円	(割増分) 5 万円

【大企業】

OFF-JT				OJT	
賃金助成額 (1人1コース1時間あたり)		経費助成率 (1人1コースあたり)		実施助成額 (1人1コースあたり)	
	訓練修了後に賃金を増額した場合		訓練修了後に賃金を増額した場合		訓練修了後に賃金を増額した場合
400 円	(割増分) 100 円	45%	(割増分) 15%	11 万円	(割増分) 3 万円

ロ 助成金の要件を満たさないが、人材育成支援コースの要件を満たす場合の助成率及び助成額の取扱い

0906 による確認の結果、情報技術分野認定実習併用職業訓練の助成金の要件を満たさない場合で、人材育成支援コースの要件を満たす場合には、人材育成支援コースの助成率及び助成額を適用するものとする。なお、人材育成支援コースが適用される場合においては、「人材開発支援助成金（1）人材育成支援コース支給要領」06011 のヌ「労働協約、就業規則又は事業内計画のいずれかにおいて、雇用する労働者に対し、キャリア形成の節目において定期的に（「入社から3年ごとに」のように対象時期を明記すること）実施されるキャリアコンサルティングの機会の確保等について定めている事業主であること。また、当該キャリアコンサルティングについての費用を全額負担する事業主であること。ただし、キャリアコンサルティングを実施する者はキャリアコンサルタントに限らない。」については、支給決定時まで定めることにより、支給対象とすることができるものとする。

09024 算定方法

イ 経費助成額の算定方法

経費助成額の算定方法は、事業内訓練と事業外訓練でそれぞれ次のとおりとする。

事業内訓練	(部外講師の謝金＋部外講師の旅費＋施設設備の借上料＋教材費＋資格・試験の受験料等) × (助成対象労働者数／訓練コースの総受講者数) × 助成率(09023) = 経費助成額
-------	---

事業外訓練	(1人あたりの入学料・受講料・教科書代等+1人あたりの資格・試験の受験料等)×助成対象者数×助成率(09023)＝経費助成額
-------	--

注 特定職業能力検定・キャリアコンサルティングに要した経費は別途算定し、上記に加算することができる。
 注 情報技術分野認定実習併用職業訓練において、e ラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等を付加的に実施する場合は、それぞれの訓練部分で経費助成額を算定し、これらを合算した額とする。

ロ 賃金助成額の算定方法

賃金助成額(09023)×助成対象労働者が受講した OFF-JT 賃金助成対象時間数
 (所定労働時間内に実施された訓練時間数に限る。)

ハ 0JT 実施助成額の算定方法

09023 の表に定める額とする。

09025 支給に係る制限

イ 通学制・同時双方向型の通信訓練の場合

受講者の受講時間数(0JT 及び OFF-JT のそれぞれの時間数)が、実訓練時間数(0JT にあっては総訓練時間数のうち 0JT の時間数)の 8 割に満たない場合には 09012 のへにより支給しない。

ただし、次の(イ)から(ニ)までのいずれかの理由により訓練等が実施できなかった場合は、当該時間数を加えた受講時間数が、実訓練時間数の 8 割以上であれば、経費助成については要した経費の全額を支給対象経費とし、賃金助成については実際に受講した時間数に基づき支給することができる。0JT 実施助成については、次の(イ)から(ニ)までのいずれかの理由により訓練等が実施できず、受講時間数が総訓練時間数のうち 0JT の時間数の 8 割に満たなかった場合は、受講時間数を総訓練時間数のうち 0JT の時間数で除して算出した割合を、09023 のイの表で定める実施助成額に乗じて得た金額を支給することができる。

(イ) 労働者の責に帰すべき理由による解雇

(ロ) 労働者の都合による退職、事業主の責めによらない病気、怪我等

(ハ) 労働者の死亡

(ニ) 事業主又は労働者のいずれの責にも帰することができない天災等のやむを得ない理由

なお、変更届を提出せずに計画届の内容と異なる訓練等を実施した場合又は労働基準法第 39 条の規定による年次有給休暇を与えて訓練等を受講させた場合には、計画届提出時に提出された訓練カリキュラムに記載された訓練の実施日時を実訓練時間数に算入し、計画届の内容と異なる訓練等の実施日時は受講時間数に算入しないこととして、実訓練時間数のうち、受講者の受講時間数が 8 割以上であることを確認する。

ロ e ラーニングによる訓練等、通信制による訓練等の場合

受講者が、訓練期間中に訓練等を修了していない場合には、08012 ロ(ロ)により支給しない。

ただし、イ(ニ)の理由により訓練等を修了できなかった場合は、要した経費の全額を支給対象経費とすることができる。

09026 支給限度額等

支給限度額等は、次のとおりとする。

イ 一の事業所に対する一の年度の訓練等に対する人材開発支援助成金(人への投資促進コース。成長分野等人材訓練を除く。)の支給額の合計が 2,500 万円を超えるときは、2,500 万円を限度とする。

ロ 経費助成の限度額

経費助成の限度額は、1 人につき、一の職業訓練実施計画(OFF-JT に限る。)当たり、実訓練時間数に応じて下表のとおりとする。

また、次の(イ)及び(ロ)の訓練等の場合は、一の職業訓練実施計画(OFF-JT に限る。)当たり、各号に定める限度額とし、訓練時間数に応じた限度額は設けないこととする。

なお、09023 のロに該当する事業主が人材育成支援コースを実施する場合は、「人材開発支援助成金(1)人材育成支援コース支給要領」07026 の経費助成限度額を適用するものとする。

(イ) 付加的に実施する e ラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等の場合には、実訓練時間数に応じて下表の区分を判断する情報技術分野認定実習併用職業訓練部分とは別

- に、企業規模に応じて、中小企業の場合は 15 万円、大企業の場合は 10 万円とする。
- (v) 専門実践教育訓練の指定講座の訓練の場合には、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 万円とする。

	10 時間以上 100 時間未満	100 時間以上 200 時間未満	200 時間以上
中小企業	15 万円	30 万円	50 万円
大企業	10 万円	20 万円	30 万円

ハ 賃金助成の時間数の限度について

- 1 人当たりの賃金助成の時間数の限度は、一の職業訓練実施計画につき 1,200 時間とする。
- ニ 所定外労働時間に実施される OFF-JT は賃金助成の対象としない（経費助成は所定労働時間内の実施を問わず対象とする。）。また、所定外労働時間に実施される OJT は実施助成の対象としない。なお、休日と振り替えて実施した OFF-JT 及び OJT は助成の対象とする。
- ホ 情報技術分野認定実習併用職業訓練の助成が受けられる訓練等の受講回数は、同一の労働者に対して一の年度で 1 回までとする。
- なお、e ラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等を実施する場合には、内容に連続性があり一連のものである場合は、一の訓練コースと取り扱うものとする。

0903 計画届の提出

09031 職業訓練実施計画届の提出

助成金の支給を受けようとする事業主は、雇用保険の適用事業所ごとに、次のイからトに掲げる書類を管轄労働局長に提出することとする。

なお、重複する書類がある場合、1 部のみ添付することで差し支えない（電子申請によるものを除く）。また、添付書類の写しについては、原本から転記及び別途作成したものではなく、根拠法令に基づき、実際に使用者が事業場ごとに調製し、記入しているもの又は原本を複写機等の機材を用いて複写したものとする。

イ 職業訓練実施計画届の提出

(イ) 「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）

(v) 「事前確認書」（様式第 11 号）

※ 事前確認書は、「第 1 共通要領」の 0901 ロ (イ) c によらず、必ず申請事業主自身が内容を確認した旨の氏名が記載されたものを提出すること。

(ハ) 「対象労働者一覧」（様式第 3－1 号）

(ニ) 訓練カリキュラム、受講案内等

a 通学制又は同時双方向型の通信訓練の場合、訓練等の実施目的、実施日時、訓練日ごとの実施内容・実施場所（事業内訓練の場合、講師名を含む）、実訓練時間数、受講料（料金体系）が分かるもの。

b 付加的に e ラーニングの場合、訓練等の実施目的、実施内容、契約期間（訓練受講可能期間）、標準学習時間又は標準学習期間、LMS 等により訓練等の進捗管理を行える機能を有していること、受講料（料金体系）が分かるもの。

c 付加的に通信制の場合、訓練等の実施目的、実施内容、契約期間（訓練受講可能期間）、標準学習時間又は標準学習期間、設問回答・添削指導・質疑応答等が可能である訓練であること、受講料（料金体系）が分かるもの。

(ホ) 事業外訓練の場合には、次の書類

a 訓練に係る教育訓練機関との契約書、又は受講案内及び申込書の写し等

※教育訓練機関の名称、所在地、連絡先、契約内容、契約期間（訓練受講可能期間）、受講料（料金体系）が分かるもの。

b 教育訓練機関等から提供された訓練費用の負担軽減に係る説明資料等（教育訓練機関等から当該資料等（受講案内を除く。）を提供された場合に限る。）

(ヘ) OJT のカリキュラム

(ト) その他管轄労働局長が求める書類

09032 提出期間

イ 職業訓練実施計画届

「職業訓練実施計画届」（様式第1－1号）の提出期間は、訓練開始日の6か月前から1か月前までの間とする。

※ 訓練開始日の6か月前から1か月前の間とは、以下の例によるものとする。

例：

訓練開始日	提出期間
7月1日	1月1日から6月1日まで
7月15日	1月15日から6月15日まで
7月30日	1月30日（6か月前の同日が提出期間の初日、31日ではない）から6月30日まで
7月31日	1月31日から6月30日（6月31日がないためその前日）まで
9月30日	3月30日から8月30日（前月の同日が期限、31日ではない）まで
3月29日	9月29日から2月28日（2月29日までである場合は、2月29日）まで
3月30日	9月30日から2月28日（2月29日までである場合は、2月29日）まで
3月31日	9月30日（9月31日がないためその前日）から2月28日（2月29日までである場合は、2月29日）まで

ロ 職業訓練実施計画届の提出期間における留意点

- (イ) 新たに雇い入れた被保険者のみを対象とした訓練等であって雇入れ日から訓練開始日までが1か月以内である訓練等及び天災等のやむを得ない理由がある場合（その理由を記した書面を添えること）の「職業訓練実施計画届」（様式第1－1号）の提出期間については、訓練開始日の前日までとする。
- (ロ) 「職業訓練実施計画届」（様式第1－1号）の提出期間の末日が行政機関の休日に当たる場合は、翌開庁日を「職業訓練実施計画届」（様式第1－1号）の提出期間の末日とみなす。なお、郵送又は電子申請により提出する場合には、労働局への到達日が提出期間内でないことには留意すること。
- (ハ) 「職業訓練実施計画届」（様式第1－1号）の提出時において、提出が困難な添付書類がある場合には当該添付書類について訓練開始日の前日までに提出させるものとする。
- (ニ) 「職業訓練実施計画届」（様式第1－1号）を提出するより前に開始された訓練等については助成の対象とはならないものとする。

09033 職業訓練実施計画届の受付

「職業訓練実施計画届」（様式第1－1号）の記入事項の記入漏れ、表示の誤記等及び09031に定める必要な添付書類の不備がなかった場合、当該計画届の受付を行い、当該計画届の処理欄に受付印を押印する（受付印の押印に係る処理については、電子申請によるものを除く。）。

「職業訓練実施計画届」（様式第1－1号）の記入事項及び09031に定める必要な添付書類に不備があった場合、管轄労働局長は相当の期間を定めて、事業主に補正を求める（電子申請における修正指示を含む。）。指定された期間内に事業主が補正を行わない場合、管轄労働局長は訓練開始日の前日までに補正を行うよう書面又は電子申請における修正指示により求めること。事業主が期限までに補正を行わない場合、「第1 共通要領」の0301のハの要件を満たさないものとみなし、当該計画届に係る助成金は支給しない。

なお、0904により、事業主から電子申請における受付前の職業訓練実施計画届の内容に変更が生じた旨の申し出があった場合は、09031の提出書類のうち変更に関係する書類を電子申請における追加資料の提出として求め、当該計画届の受付を行う。

09034 受付済みの職業訓練実施計画届の返送等

管轄労働局長は提出された「職業訓練実施計画届」（様式第1－1号）に受付印を押印の上、受付番号を記入し、その写しを事業主に返送又は手交するものとする（電子申請によるものを除く。）。

また、「職業訓練実施計画届」（様式第1－1号）の18欄を確認し、事業主がキャリア形成・リスキリング支援センターへ18欄に記載した書類の写しの送付を希望する場合は、当該書類の写しを送付する。なお、18欄の記載が空欄の場合は、事業主にキャリア形成・リスキリング支援センターによる支援を受けているかを確認し、受けている場合は、18欄に記載した書類の写しを送付して良いか確認の上、同意が得られた場合は送付する。

09041 職業訓練実施計画変更届

イ 変更届の提出

既に届け出ている「職業訓練実施計画届」(様式第1-1号)について、変更が生じる場合、定められた期限までに、「職業訓練実施計画変更届」(様式第2-1号)(以下09035において「変更届」という。)に09031で掲げる提出書類のうち変更に関係する書類を添えて提出することとする。

変更届を提出せずに変更後の訓練等を実施した場合は、当該部分については、助成の対象とはならない。

(イ) 次のaからcまでの事項及び実施方法に変更が生じる場合、当初計画(変更前の計画)していた訓練実施日又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(※)、変更届を提出すること。

ただし、訓練開始日を1か月以上後ろ倒しとする変更を行う場合は、変更届の提出ではなく、改めて計画届を提出すること。また、訓練開始日を前倒しとする変更を行う場合は、当初計画届の提出日が、変更後の訓練開始日の1か月前までとなる必要があること。

※1(例1)

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日までに変更届を提出

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日までに変更届を提出

a 通学制・同時双方向型の通信訓練の場合

実施日時、訓練日ごとの実施内容・実施場所(事業内訓練の場合、講師名を含む)、実訓練時間数(同じ訓練日内で、訓練を実施する時間帯・実施場所を変更せずに、実施する科目の順番を入れ替える場合は、変更届の提出は不要。)

b eラーニング・通信制の場合

実施内容、契約期間(訓練受講可能期間)、標準学習時間又は標準学習期間

c OJTの場合

OJTのカリキュラムの内容

(ロ) 対象労働者を追加する場合、訓練開始日の前日までに、変更届を提出すること。なお、対象労働者を減らす場合、変更届の提出は不要。

(ハ) 資格試験料を申請する場合であって、受験日を変更する場合、受験日の前日までに、変更届を提出すること。ただし、計画届を提出した時点で、受験日が確定していない場合は、労働局長にその旨申し出た上で、支給申請書の提出日までに変更届を提出すること。なお、この場合であっても、受験日は訓練終了日の翌日から起算して6か月以内であることに留意すること。

(ニ) 変更届の特例的取り扱い

a 病気、けが、天災等、やむを得ない理由により変更が生じた場合には、変更後の訓練実施日の翌日から7日以内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。

b OFF-JTに係る実施日時及び場所については、訓練の性質上、複数回にわたって変更となる場合や受講者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た上で支給申請書の提出までに変更届を提出すること。

c (イ)及び(ハ)以外の変更が生じた場合には、支給申請書の提出までに変更届を提出すること。

ロ 電子申請に係る変更届の提出における留意点

(イ) 電子申請においては、09033による受付がされていない場合は、変更届の提出はできない。

(ロ) 電子申請において、09033による受付の前に、変更届の提出が必要となる事由が生じた場合は、イにおいて変更届の提出期限とする日までに管轄労働局長に申し出ることとし、管轄労働局長から職業訓練実施計画届にかかる追加資料の提出を求められた場合は、管轄労働局長が指定する期間内に当該資料を提出する。

(ハ) 職業訓練実施計画届の提出が電子申請によらない場合は、変更届の提出を電子申請により行うことはできない。

(ニ) 電子申請による変更届の提出において「職業訓練実施計画届の受付番号」が必要なものは、当該支給申請にかかる訓練について最初に受付された計画届の申請番号を記載することとする。

ハ 訓練の実施期間の途中に、対象労働者が、計画届で届け出ている事業所（以下「転勤前事業所」という。）から、申請事業主が設置する他の事業所（以下「転勤後事業所」という。）に転勤する場合、対象労働者の転勤日以降に、申請事業主が転勤前事業所に係る手続き（変更届の提出又は支給申請）を行う際に、転勤前事業所の所在地を管轄する労働局（以下「変更前労働局」という。）に対して、転勤があった旨を記した書面等を添えて手続きを行うこと。なお、対象労働者の転勤に伴い、イに定める事項に変更が生じた場合は、変更届の提出を行う必要があることに留意すること。また、支給申請は、転勤後事業所の所在地を管轄する労働局（以下「変更後労働局」という。）に対して行うこと。

ニ ハに係る雑則

(イ) 変更後労働局は、当該対象労働者について、転勤後の事業所を対象として支給審査を行うこと。

また、変更前労働局は、変更後労働局に対して申請書類を回付すること。変更後労働局は、変更前労働局から回付された申請書類を参照し、支給審査を行うこと。

なお、対象労働者の一部が転勤した場合、変更前労働局は、当初の転勤前事業所の申請書類等を複写し、原本を転勤前事業所（転勤した労働者を除いたもの）分として支給審査を行い、写しを変更後労働局に回付すること。変更後労働局は、当該写しを転勤後事業所（転勤した労働者）分として、支給審査を行うこと。この際、変更後労働局は、転勤後事業所分の「職業訓練実施計画届」（様式第1-1号）に受付番号を記入し、その写しを事業主に返送又は手交するものとする。

(ロ) 変更前労働局と変更後労働局が同じ場合は、申請書類の回付を除き、(イ)と同様の取扱いとする。

(ハ) 09011 ヘ及びトに規定する解雇等に係る要件、09026 ホに規定する受講回数の制限並びに09026 イに規定する一事業所に対する一の年度あたりの支給限度額については、変更後の事業所を対象として審査を行う。

0905 支給申請

09051 支給申請書の提出

情報技術分野認定実習併用職業訓練の助成金の支給を受けようとする事業主は、雇用保険の適用事業所ごとに、09054 に掲げる書類を管轄労働局長（管轄労働局長が指定する公共職業安定所等を経由して申請することも可）に提出することとする。

なお、09054 に掲げる添付書類の写しについては、原本から転記及び別途作成したものではなく、根拠法令に基づき、実際に使用者が事業場ごとに調製し、記入しているもの又は原本を複写機を用いて複写したものとする。ただし、職業訓練実施計画届及び変更届の提出が電子申請によらない場合は、支給申請書の提出を電子申請により行うことはできない。

09052 支給申請書の受理

管轄労働局長は、「支給申請書」（様式第4-2号）及び09054 の添付書類（以下09052において「申請書等」という。）を確認し、次のイ又はロの対応を行う。

イ 申請書等に記載漏れ、表示の錯誤等の不備がなかった場合

申請書等を受理し、「支給申請書」の処理欄に受理年月日を記入する。

受理年月日は「支給申請書」が事業主から提出された日とする（受理年月日の記入については、電子申請によるものを除く。）。

ロ 申請書等に不備があった場合

相当の期間を定めて、事業主に申請書等の補正を求める（電子申請における修正指示を含む。）。受理年月日は「支給申請書」が事業主から提出された日とする。

なお、指定された期間内に事業主が申請書等の補正を行わない場合、1か月以内に補正を行うよう書面又は電子申請における修正指示により求めること。

また、事業主が期限までに補正を行わない場合、「第1 共通要領」の0301のハの要件を満たさないものとみなし、人材開発支援助成金を支給しない。

09053 申請期間

イ 通常時の申請期間

訓練終了日の翌日から起算して2か月以内とする（厚生労働大臣の認定等を受けた時間数を超えてOJTを実施した場合においても、「職業訓練実施計画届」（様式第1-1号）の訓練実施期間の最終日をもって訓練終了日とする。）。ただし、09021のハに該当する資格・試験を受験し、受験料等を申請する場合においては、当該受験の実施日を訓練期間終了日にしたうえで、当該日の翌日から起算して2か月以内に、09054に掲げる書類を管轄労働局長に提出するものとする。なお、eラーニングによる訓練等の場合は、「職業訓練実施計画届」（様式第1-1号）の「訓練の実施期間」内に受講が実際に修了した日（複数の支給対象労働者がいる場合は、すべての支給対象労働者の受講が実際に修了した日）の翌日から支給申請ができる。

また、訓練開始日から起算して6か月ごとに区分した訓練期間（以下「分割訓練期間」という。）において、当該分割訓練期間におけるOJT及びOFF-JTのそれぞれの受講時間数が実訓練時間数（OJTにあつては総訓練時間数のうちOJTの時間数）の8割以上である場合に限り、当該分割訓練期間に申請事業主が負担した訓練経費に係る経費助成額及び賃金助成額を支給申請することができる（通学制又は同時双方向型の通信訓練に限る。）。なお、申請期間は当該分割訓練期間の最終日の翌日から起算して2か月以内とする。ただし、申請に係る分割訓練期間が訓練開始日を含む分割訓練期間でない場合には、先行する各分割訓練期間においても同様に8割以上である場合に限り支給申請ができることとする。

この取扱いは、申請事業主の利便性を考慮し、一の訓練コースの訓練期間を通じて支給要件を満たすことを前提として、複数回に分割して支給申請することを可としたものであるため、訓練終了後には、訓練全体を通して支給要件を満たしていることを確認することとし、訓練全体において支給要件を満たさず不支給決定となる場合、それ以前の同一訓練に係る支給決定についても取消しとなること。

ロ 賃金要件・資格等手当要件達成時の申請期間

全ての対象労働者に対して、09014に規定する要件を満たす賃金又は資格等手当を3か月間継続して支払った日の翌日から起算して5か月以内とする。

09054 申請書類

電子申請による支給申請において「職業訓練実施計画届の受付番号」が必要なものは、当該支給申請にかかる訓練について最初に受付された計画届の申請番号を記載することとする。

支給申請書を提出する事業主は、次のイからヨの書類（原本又は写し）を添付しなければならない。

イ 「支給申請書」（様式第4-2号）

ロ 「事業所確認票」（様式第13号）（企業全体の常時雇用する労働者数により中小企業事業主に該当する場合に限る。）

ハ 「賃金助成及びOJT実施助成の内訳」（様式第5号）

ニ 「経費助成の内訳」（様式第6-2号）

ホ 対象労働者のOFF-JTの受講状況が分かる書類

(イ) 通学制・同時双方向型の通信訓練の場合、次の書類

a 対象労働者の「OFF-JT実施状況報告書」（様式第8-1号）

ただし、訓練日ごとの実施時間・出席日・受講時間等の全ての記載項目が証明できる場合は、他の書類に代えることができる。

また、特定の訓練機関が実施する訓練である場合、対象労働者の修了証の写しに代えることができる。ただし、OFF-JT実施状況報告書を対象労働者の修了証の写しに代える場合、賃金助成を申請することはできない。

(ロ) eラーニングの場合、次の書類

a 対象労働者の「eラーニング訓練実施結果報告書」（様式第8-3号）

b 対象労働者の修了証の写し等

※ 教育訓練機関が対象労働者の訓練の修了を証明していることが分かるもの。

c 対象労働者のLMS情報の写し等

※ 各訓練を修了した日、受講開始日時、受講終了日時、受講時間数、進捗率等が分かるもの。

(ハ) 通信制の場合、次の書類

a 対象労働者の「通信制訓練実施結果報告書」（様式第8-4号）

b 対象労働者の修了証の写し等

※ 教育訓練機関が対象労働者の訓練の修了を証明していることが分かるもの。

- c 対象労働者の「教育訓練機関に提出した添削課題」の写し等
 - ※ 設問回答、添削指導、質疑応答等の実施状況が分かるもの。
- ヘ 対象労働者のOJT受講状況が分かる書類
 - (イ) 対象労働者の「OJT実施状況報告書（OJT訓練日誌）」（様式第9号）
 - (ロ) OJT訓練指導者の出勤簿又はタイムカードの写し等
 - ※ 対象労働者の訓練受講日が属する賃金対象期間に係るもの
 - ※ 日ごとに始業時刻、終業時刻、休憩時間が分かるもの
 - (ハ) 対象労働者のジョブ・カード様式3-3-1-1 企業実習・OJT用（写）
- ト 対象労働者の雇用契約書又は労働条件通知書の写し等
 - ※ 対象労働者の氏名、締結日又は通知日、契約期間の定め、職務内容、所定労働時間（始業時間、終業時間、休憩時間）、休日、賃金など雇用契約の内容が分かるもの。
- チ 対象労働者の賃金台帳又は給与明細書の写し等
 - ※ 訓練受講日が属する賃金対象期間に係るもの
 - ※ eラーニング及び通信制の場合、原則、不要。
- リ 対象労働者の出勤簿又はタイムカードの写し等
 - ※ 訓練受講日が属する賃金対象期間に係るもの
 - ※ 日ごとに始業時刻、終業時刻、休憩時間が分かるもの
 - ※ eラーニング及び通信制の場合、原則、不要。
- ヌ 事業内訓練（申請事業主自ら運営する認定職業訓練）の場合、次の書類
 - (イ) 部内講師の場合には、部内講師の出勤簿又はタイムカード
 - ※ 対象労働者の訓練受講日が属する賃金対象期間に係るもの
 - ※ 日ごとに始業時刻、終業時刻、休憩時間が分かるもの
 - (ロ) 申請事業主が自ら運営する認定職業訓練であることが分かるもの書類（申請事業主の認定訓練助成事業費（運営費）補助金交付決定通知書の写し等）
 - (ハ) 訓練の運営に要した経費を申請する場合、当該経費に係る請求書及び領収書の写し又は振込通知書等
 - ※ 請求書及び領収書の写しの組み合わせの場合は、加えて、振込通知書、総勘定元帳又は現金出納帳の写し等を提出すること。
 - a 部外講師に対する謝金・手当を申請する場合、支払いを受けた者、支払った者、支払年月日、支払名目、支払金額（源泉徴収額を含む）が分かるものであること。
 - b 部外講師に対する旅費を申請する場合、支払いを受けた者、支払った者、支払年月日、支払名目、支払金額が分かるものであること。
 - c 訓練等を実施するための施設・設備の借上費を申請する場合には、支払いを受けた者、支払った者、支払年月日、支払名目、支払金額が分かるものであること。
 - d 訓練等に使用した教科書代・教材費を申請する場合、支払いを受けた者、支払った者、支払年月日、支払名目（品名、単価、数量）、支払金額が分かるものであること。
- ル 事業外訓練の場合、次の書類
 - (イ) 入学料・受講料・教科書代等に係る請求書及び領収書又は振込通知書の写し等
 - ※ 支払いを受けた者、支払った者、支払年月日、支払名目、支払金額が分かるもの。
 - ※ 請求書及び領収書の写しの組み合わせの場合は、加えて、振込通知書、総勘定元帳又は現金出納帳の写し等を提出すること。
 - (ロ) 「支給申請承諾書（訓練実施者）」（様式第12号）
- ヲ 教育訓練機関等から説明を受けた資料一式の写し
- ワ 特定職業能力検定の受験料を申請する場合、次の書類
 - (イ) 受験案内
 - ※ 特定職業能力検定の実施者、内容、受験料が分かるもの。
 - (ロ) 対象労働者の受験票の写し等
 - ※ 受験日が分かるもの。
 - (ハ) 特定職業能力検定に係る領収書又は振込通知書等の写し
 - ※ 支払いを受けた者、支払った者、支払年月日、支払名目、支払金額が分かるもの。
 - ※ 領収書の写しの場合は、加えて、振込通知書、総勘定元帳又は現金出納帳の写し等を提出すること。
- カ キャリアコンサルティングの費用を申請する場合、次の書類
 - (イ) キャリアコンサルティングに係る計画又は実施案内
 - ※ キャリアコンサルティングの実施目的、実施日時、実施場所、キャリアコンサルティングの実施者の氏名が分かるもの。
 - (ロ) キャリアコンサルティングの実施者の資格証の写し等

- (ハ) 対象労働者のジョブ・カードの写し等
 - ※ 対象労働者がキャリアコンサルティングを受けたことが分かるもの。また、キャリアコンサルタントの署名があること。
- (ニ) キャリアコンサルティングに係る請求書及び領収書又は振込通知書等の写し
 - ※ 支払いを受けた者、支払った者、支払年月日、支払名目、支払金額が分かるもの。
 - ※ 請求書及び領収書の写しの組み合わせの場合は、加えて、振込通知書、総勘定元帳又は現金出納帳の写し等を提出すること。
- ヨ 資格試験料を申請する場合、次の書類
 - (イ) 受験案内
 - ※ 資格試験の実施者、内容、資格試験料が分かるもの
 - (ロ) 対象労働者の受験票の写し等
 - ※ 受験日が分かるもの。
 - (ハ) 資格試験に係る領収書又は振込通知書の写し等
 - ※ 支払いを受けた者、支払った者、支払年月日、支払名目、支払金額が分かるもの。
 - ※ 領収書の写しの場合は、加えて、振込通知書、総勘定元帳又は現金出納帳の写し等を提出すること。
- タ 受講料等の価格設定に関する疎明書（様式第 28 号）
- レ その他管轄労働局長が求める書類

09055 申請書類（賃金要件・資格等手当要件達成時の割増し助成）

通常分の支給を受けた「職業訓練実施計画届」の届出日が属する年度の様式により提出すること。支給対象経費及び実訓練時間数は、通常分の支給を受けた際の支給申請時と同じ経費及び時間数を記載すること。また、電子申請による支給申請において、「職業訓練実施計画届の受付番号」が必要なものは、当該支給申請にかかる訓練について最初に受付された計画届の申請番号を記載することとする。

- イ 「支給申請書」（様式第 4－2 号）
- ロ 「賃金助成及び OJT 実施助成の内訳」（様式第 5 号）
- ハ 「経費助成の内訳」（様式第 6－2 号）
- ニ 「支給決定通知書」（様式第 23－2 号）の写し
- ホ 「賃金要件等確認シート」（様式第 17 号）
- ヘ 賃金増額改定前後の雇用契約書等（賃金要件の場合のみ）
- ト 賃金増額改定前後 3 か月又は資格等手当支払前後 3 か月の賃金台帳等
- チ 資格等手当について規定をした労働協約、就業規則又は労働契約等（資格等手当要件の場合のみ）
- リ その他管轄労働局長が求める書類

0906 支給要件の確認

09061 審査にあたっての基本的な考え方

情報技術分野認定実習併用職業訓練の助成金の支給対象訓練等か否かについては、「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）に基づく訓練等であるか否か、情報処理・通信技術者の職種に関連する業務に必要となる訓練等であるか等について、総合的に判断する必要がある。

とりわけ、助成対象とならない訓練等として、「趣味教養を身に付けることを目的とするもの」、「職業又は職務に関する知識・技能の習得を目的としていないもの」等の判断に当たっては、「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）の記載事項及び訓練カリキュラム等により判断することになるが、仮に判断が難しい場合には、本人の職務内容と訓練等の内容との関連性等について事業主より聴取すること等により、具体的状況の把握に努めることとなる。具体的状況を把握した上で、不合理な点が認められない場合に、助成対象とすることを原則とする。

09062 支給対象事業主であることの確認

- イ 中小企業事業主であることの確認
 - 「第 1 共通要領」の 0502（中小企業事業主であることの確認）による確認を行う。ただし、大企業である場合は、確認を要しない。
- ロ 訓練等を実施した期間において、賃金が適正に支払われていることの確認
 - (イ) 原則
 - 09054 ホ「報告書」及び 09054 のチの書類（対象労働者の賃金台帳又は給与明細書の写し

等)により確認すること。

(ロ) 賃金が適正に支払われていない場合

対象労働者から当該訓練等を受ける期間の賃金が適正に支払われていることの申出がなく、労働者に対して賃金を適正に支払っていない場合には、支給要件判定を保留し当該賃金の支払い状況について事業主に確認を行った上で、09052 ロ(イ)に基づき対応すること。

ハ 09011 のへ及びトの確認

ハローワークシステムにより確認すること。

ニ 09054 のへ(ハ)の書類(対象労働者のジョブ・カード様式3-3-1-1 企業実習・OJT 用(写))により、対象労働者に対して職業能力評価を実施したことを確認すること。

09063 併給調整事由に該当しないことの確認

「第1 共通要領」の0304の規定によるほか、次のとおりとする。

イ 本助成金の支給を受けることができる事業主が、同一の事由により、賃金助成の性質を有する雇入れに係る助成金等の支給を受けた場合には、当該支給事由によっては、本助成金のうち賃金助成は行わないものとする。

ロ 本助成金の支給を受けることができる事業主が、同一の事由により、賃金助成及び経費助成の性質を有する緊急雇用創出事業等の助成金等の支給を受けた場合には、当該支給事由によっては、本助成金を支給しないものとする。

ハ 本助成金の支給を受けることができる事業主が、都道府県から「認定訓練助成事業費補助金」を受けている場合には、本助成金の経費助成は行わないものとする。

09064 支給対象労働者であることの確認

イ 対象労働者が計画届時と支給申請時において一致していることの確認

「対象労働者一覧」(様式第3-1号)及び09054 ホの「報告書」により確認すること。

なお、確認した結果、対象労働者が計画届提出時と支給申請書提出時で異なる場合には支給対象労働者とならないこと。

ロ 対象労働者が訓練実施期間中に被保険者であることの確認

雇用保険被保険者台帳及び09054 のトの書類(対象労働者の雇用契約書又は労働条件通知書の写し)により確認すること。

ハ 訓練の実施方法ごとの支給要件の確認

(イ) 通学制及び同時双方向型の通信訓練の場合

「職業訓練実施計画届」(様式第1-1号)、09031 イ(ニ)の書類(訓練カリキュラム)及び「OFF-JT 実施状況報告書」(様式第8-1号)(OJTにあつては「OJT 実施状況報告書(OJT 訓練日誌)」(様式第9号))により、対象労働者が実訓練時間数(OJTにあつては総訓練時間数のうちOJTの時間数)の8割以上を受講していること等を確認すること。

加えて、「OFF-JT 実施状況報告書」(様式第8-1号)により、訓練実施者、申請事業主及び対象労働者の三者による証明がなされていることを確認すること。なお、対象労働者の証明は、対象労働者の直筆の署名であることを確認すること。

「OJT 実施状況報告書(OJT 訓練日誌)」(様式第9号)により、申請事業主、OJT 訓練責任者、対象労働者の三者による証明がなされていることを確認すること。なお、対象労働者の証明は、対象労働者の直筆の署名であることを確認すること。

なお、次のaからcに該当する場合、当該時間数については受講時間数に算入しない。

a 09054 のリの「対象労働者の出勤簿又はタイムカードの写し等」により、対象労働者の出勤状況等が確認できない場合

b 「OJT 実施状況報告書(OJT 訓練日誌)」(様式第9号)の「実施内容等」欄のうち「訓練の具体的内容(指導内容)及び訓練により身についたこと」欄に具体的な内容が記載されていない場合

c 09054 のへ(ロ)の書類(OJT 訓練指導者の出勤簿又はタイムカードの写し等)により、OJT 訓練指導者の出勤状況が確認できない場合

(ロ) 付加的にeラーニングによる訓練等の場合

「職業訓練実施計画届」(様式第1-1号)、09031 イ(ニ)の書類(訓練カリキュラム)、「eラーニング訓練実施結果報告書」(様式第8-3号)及び09054 のホ(ロ)b(修了証の写し)により、対象労働者が訓練を修了していることを確認すること。

また、必要に応じて、09054 のホ(㍑)c の書類（LMS 情報の写し）により、対象労働者の訓練等の実施状況の詳細を確認すること。なお、当該書類により、対象労働者の訓練等の実施を確認できないものは、e ラーニングによる訓練等の実施部分について支給対象と認めない。

加えて、「e ラーニング訓練実施結果報告書」（様式第 8－3 号）により、申請事業主及び対象労働者の二者による証明がなされていることを確認すること。なお、対象労働者の証明は、対象労働者の直筆の署名であることを確認すること。

(ハ) 付加的に通信制による訓練等の場合

「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）、09031 イ(ニ)の書類（訓練カリキュラム）、「通信制訓練実施結果報告書」（様式第 8－4 号）及び 09054 のホ(ハ)c（修了証の写し）により、対象労働者が訓練を修了していることを確認すること。

また、必要に応じて、09054 のホ(㍑)c の書類（教育訓練機関に提出した添削課題の写し）により、対象労働者の訓練等の実施状況の詳細を確認すること。なお、当該書類により、対象労働者の訓練等の実施を確認できないものは、通信制による訓練等の実施部分について支給対象と認めない。

加えて、「通信制訓練実施結果報告書」（様式第 8－4 号）により、申請事業主及び対象労働者の二者による証明がなされていることを確認すること。なお、対象労働者の証明は、対象労働者の直筆の署名であることを確認すること。

ニ 新たに雇い入れた被保険者の場合は、雇入れ日から訓練開始日までが 3 か月以内であることの確認

09054 のトの書類（対象労働者の雇用契約書又は労働条件通知書の写し）により確認すること。

ホ 実習併用職業訓練実施計画の認定申請の前に既に雇用している短時間等労働者である場合には、通常の労働者への転換日から訓練開始日までが 3 か月以内であることの確認

09054 のトの書類（対象労働者の雇用契約書又は労働条件通知書の写し）により確認すること。

09065 支給対象訓練等であることの確認

イ 職業訓練実施計画に基づき実施された訓練等であることの確認

「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）の提出時と「支給申請書」（様式第 4－2 号）の提出時の受付番号（電子申請の場合は、09054 の各号の書類に記載する当該支給申請にかかる訓練について最初に受付された計画届の申請番号。）と訓練コースの名称・内容が同一であることを確認すること。

ロ 情報処理・通信技術者の職種に関連する業務に必要となる訓練等を計画に沿って実施したことの確認

「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）、「対象労働者一覧」（様式第 3－1 号）、09031 のニの書類（訓練カリキュラム）、「OFF-JT 実施状況報告書」（様式第 8－1 号）、「OJT 実施状況報告書（OJT 訓練日誌）」（様式第 9 号）により確認すること。

09066 訓練等に係る経費を全て負担していることの確認

イ 申請事業主が訓練等に係る経費を全て負担していることについて、09054 のヌ又はルの書類（請求書及び領収書の写し又は振込通知書等）により確認すること。

教育訓練機関等から申請事業主に対して訓練経費の返金等が行われていないことについて、「職業訓練実施計画届」（様式第 1－1 号）、09031 イ(ホ)b の書類（教育訓練機関等から受けた訓練費用の負担軽減に係る説明資料等）により、確認すること。

ロ 支給対象経費に、資格・試験に関する受験料等が含まれる場合には、「経費助成の内訳」（様式第 6－2 号）及び 09054 ヨの書類（請求書及び領収書又は振込通知書等の写し等）により、申請事業主が資格・試験に関する受験料等全てを負担していることを確認すること。

ハ 証拠書類等の日付が支給申請書の提出日以前のものであることを確認すること。

09067 支給対象事業主（賃金要件・資格等手当要件達成時の割増し助成）であることの確認

支給対象事業主に該当することを、以下のイ又はロにより確認する。

イ 賃金要件

- (イ) 対象労働者ごとの賃金を訓練終了日の翌日から起算して1年以内に、5%以上増加させていることを、09055 ホ、ヘ及びトにより確認すること。
- (ロ) 合理的な理由なく、賃金以外の諸手当等の額を引き下げ、賃金の額を引き上げていないことを09055 トにより確認すること。

ロ 資格等手当要件

- (イ) 資格等手当の支払いまでに、就業規則、労働協約または労働契約等に当該手当の支払いについて規定をしていることを09055 チにより確認すること。
- (ロ) 訓練終了日の翌日から起算して1年以内に対象労働者全員に対して資格等手当を支払い、賃金を3%以上増加させていることを09055 ホ及びトにより確認すること。
- (ハ) 合理的な理由なく、資格等手当以外の諸手当等の額を引き下げ、資格等手当を支払っていないことを09055 トにより確認すること。

0907 支給決定

09071 支給決定に係る事務処理

- イ 管轄労働局長は、前項の支給申請書等を支給要件に照らして審査し、適正であると認めるときは、情報技術分野認定実習併用職業訓練の助成金の支給の決定をし、「支給決定通知書」（様式第23-2号）により事業主に通知するものとする。

なお、当該支給申請書の労働局処理欄に算定額、支給決定年月日、支給決定番号及び支給決定額を記入すること（電子申請によるものを除く。）。

- ロ 管轄労働局長は、前項の審査において適正であると認められないときは、助成金の支給の決定を行わず、「不支給決定通知書」（様式第24-2号）により事業主に通知するものとする。なお、当該支給申請書の処理欄に不支給決定年月日を記入すること（電子申請によるものを除く）。

また、不支給の理由が不正受給である場合は、「不支給措置期間通知書」（様式第25-2号）を事業主に通知するものとする。

09072 公表に関する特例

- イ 人材開発支援助成金においては、不正受給が次のいずれかに該当する場合は、管轄労働局長はロ及びハの定めるところにより公表するものとする。ただし、社会保険労務士、代理人又は訓練を行う者が不正受給に関与した場合であって、事業主が当該不正受給について関与していないことが明らかな場合は、事業主については公表しないことができる。

- (イ) 事業主が不正受給を行った場合であって、次のいずれかに該当するとき

- a 一の事業主に対する、不正受給を理由とした支給決定取消額及び不正受給を理由とした不支給決定に係る支給申請額の合計額が100万円以上の場合。ただし、支給申請後に、当該事業主に対する管轄労働局長による、実地調査、労働局への呼び出しによる調査又は文書による照会等（以下「初回調査」という。）を行うよりも前に不正受給に該当することの申告その他これに準ずる申告（以下「自主申告」という。）を行った場合は除く（支給決定が行われている場合は、自主申告に加えて、当該不正受給に係る額の返還を命じた日から起算して1か月以内に、当該不正受給に係る返納金、延滞金及び当該返納金の2割に相当する額の納付金（以下「不正受給に係る請求金」という。）を全額納付した場合は除く。）。

- b 不正の態様・手段、組織性等から判断して、管轄労働局長が特に重大又は悪質であると認めるとき

- (ロ) 社会保険労務士、代理人又は訓練を行う者が不正受給に関与したとき

- ロ イにより管轄労働局長が公表する事項は次のとおりとする。

- (イ) 事業主が不正受給を行った場合

- a 不正受給を行った事業主の名称、代表者及び役員等（不正に関与した役員等に限る。）の氏名並びに事業概要
- b 不正受給に係る事業所の名称及び所在地
- c 不正受給に係る助成金の名称、不支給決定日又は支給を取り消した日、返還を命じた額及び返還状況

- d 不正の行為の内容
- (v) 社会保険労務士又は代理人が不正受給に関与した場合
 - a 不正受給に関与した社会保険労務士又は代理人の氏名、事務所の名称（法人等の場合は法人等名を含む。）及び所在地
 - b 不正受給に係る助成金の名称、不支給決定日又は支給を取り消した日、返還を命じた額及び返還状況
 - c 不正の行為の内容
- (h) 訓練を行う者が不正受給に関与していた場合
 - a 不正受給に関与した訓練を行う者の名称（法人等の場合は法人等名及び代表者名を含む。）及び所在地
 - b 不正受給に係る助成金の名称、不支給決定日又は支給を取り消した日、返還を命じた額及び返還状況
 - c 不正の行為の内容
- ハ イにより管轄労働局長が公表する期間は次のとおりとする。
 - (i) 公表は、不支給決定又は支給決定取消を行った日から起算して5年が経過する日までの間行うものとする。ただし、当該期間を経過しても不正受給に係る請求金が全額納付されていない場合は、全額納付したことを管轄労働局長が確認した日までの間、公表するものとする。
 - (v) イ(i)aに該当するものとして管轄労働局長がロ(i)の事項を公表した場合であって、自主申告であった場合、かつ、不正受給に係る請求金が全額納付された場合は、(i)にかかわらず、当該全額納付されたことを管轄労働局長が確認した日以降においては、ロ(i)a（事業概要を除く。）及びbの事項を取り消すことができる。

09073 訓練等を行う者が不正に関与していた場合の取扱い

訓練等を行う者が不正受給に関与していた場合の取扱いは「第1 共通要領」に定めるとおりとし、当該共通要領 0302 のヲ及び 0802 のロの(v)に規定する訓練等を行う者にかかる承諾については、令和4年4月1日以降に提出された訓練実施計画届（令和5年4月1日以降は職業訓練実施計画届）に基づく支給申請について、「支給申請承諾書（訓練実施者）」（様式第12号）により得るものとする。

ただし、訓練等の実施主体が地方自治体であると認められる場合（地方自治体が訓練の実施を地方自治体以外の第三者に委託する場合は、当該訓練の実施主体が地方自治体であると判断できる場合に限る。）には、承諾書を添付しない支給申請についても、受付を可とする。なお、地方自治体が訓練等の実施主体であるかどうかは、申請事業主が事業外訓練を行うことに係る契約の相手方、受講料の振込先、OFF-JT 実施状況報告書の証明欄等から総合的に判断すること。

0700 の自発的職業能力開発訓練及び 0800 の高度デジタル人材等訓練のうち成長分野等人材訓練において海外の大学院を活用して経営に関する分野の訓練等を実施する場合の支給対象訓練等

大学名		国	学位	期間
1	Babson College (バブソン大学)	アメリカ	MBA (full-time)	1、2 年
2	Copenhagen Business School (コペンハーゲンビジネススクール)	デンマーク	MBA (full-time)	1 年
3	Esade Business School (エサデビジネススクール)	スペイン	MBA (full-time)	12～18 か月
4	Harvard University (ハーバード大学)	アメリカ	MBA (full-time)	2 年
5	HEC Paris (パリ経営大学院)	フランス	MBA (full-time)	16 か月
6	IE Business School (アイイービジネススクール)	スペイン	International MBA (full-time)、 Tech MBA (full-time)	1 年
7	IESE Business School (イエセビジネススクール)	スペイン	MBA (full-time)	2 年
8	Imperial College Business School (インペリアル・カレッジ・ビジネス・スクール)	イギリス	MBA (full-time)	1 年
9	London Business School (ロンドン・ビジネス・スクール)	イギリス	MBA (full-time)	15～21 か月
10	Massachusetts Institute of Technology (マサチューセッツ工科大学)	アメリカ	MBA (full-time)	2 年
			Fellows MBA	1 年
11	SDA Bocconi School of Management (スタボッコニ経営大学院)	イタリア	MBA (full-time)	1 年
12	Stanford University (スタンフォード大学)	アメリカ	MBA (full-time)	2 年
			MSx (Master of Science in Management)	1 年
13	University of California, Berkeley (カリフォルニア大学バークレー校)	アメリカ	MBA (full-time)	2 年
14	Cambridge Judge Business School (ケンブリッジ・ジャッジ・ビジネス・スクール)	イギリス	MBA (full-time)	1 年
15	Saïd Business School, University of Oxford (オックスフォード大学サイード・ビジネス・スクール)	イギリス	MBA (full-time)	1 年