

## 20 人材開発支援助成金

人材開発支援助成金は、労働者の職業生活設計の全期間を通じて段階的かつ体系的な職業能力開発を促進するため、雇用する労働者に対して職務に関連した専門的な知識および技能の習得をさせるための職業訓練などを計画に沿って実施した場合等に訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度です。

本助成金は次の7つのコースから構成されます。

- I OJT と Off-JT を組み合わせた訓練、若年者に対する訓練、労働生産性の向上に資する訓練など、訓練効果が高い10時間以上の訓練について助成する「特定訓練コース」
- II 職務に関連した知識・技能を習得させるための20時間以上の訓練に対して助成する「一般訓練コース」
- III 有給の教育訓練休暇制度もしくは長期にわたる教育訓練休暇制度を導入し、実施した場合に助成する「教育訓練休暇付与コース」
- IV 有期契約労働者、短時間労働者、派遣労働者といったいわゆる非正規雇用の労働者（正社員待遇を受けていない無期雇用労働者を含む。以下「有期契約労働者等」という）に対する職業訓練について助成する「特別育成訓練コース」
- V 中小建設事業主等が職業能力開発促進法による認定訓練を行った場合や、雇用する労働者に認定訓練を受講させた場合に助成する「建設労働者認定訓練コース」
- VI 中小建設事業主等が雇用する建設労働者に技能実習を受講させた場合に助成する「建設労働者技能実習コース」
- VII 障害者に対して職業能力開発訓練事業を実施する場合に助成する「障害者職業能力開発コース」

### I 特定訓練コース

労働生産性の向上に資するなど訓練効果が高い訓練を実施する事業主に対して助成することにより、企業内における人材育成を促進することを目的としています。

雇用保険法第4条に規定する雇用保険被保険者のうち、下記の労働者を除いた労働者（以下「I 特定訓練コース」において、「被保険者」）を対象とした訓練が助成対象となります。

- 1 期間の定めのある労働契約を締結する労働者
- 2 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条に規定する短時間労働者
- 3 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

### 対象となる措置

本コースは、次の1（1）～（6）に規定する対象訓練を雇用する被保険者に対して実施する事業主、または、次の1（1）～（4）に規定する対象訓練を構成事業主の雇用する被保険者に対して実施する事業主団体等が、次の2の要件を満たした上で、3により事前に届け出た計画に沿って訓練等を実施した場合に受給することができます。

#### 1 対象訓練

##### （1）労働生産性向上訓練

被保険者に次の①～⑦のいずれかの訓練等を受けさせること。

- ① 職業能力開発促進センター（ポリテクセンター）や職業能力開発大学校等で実施する高度職業訓練
- ② 中小企業等経営強化法において認定された事業分野別経営力向上推進機関が行う訓練
- ③ 中小企業大学校が実施する訓練等
- ④ 教育訓練給付指定講座のうち専門実践教育訓練及び特定一般教育訓練
- ⑤ ITSS レベル 4 または 3 となる職業訓練のうち一定の要件を満たす訓練
- ⑥ 生産性向上人材育成支援センターが実施する訓練等
- ⑦ 当該分野において労働生産性の向上に必要な不可欠な専門性・特殊性が認められる技能に関する訓練（喀痰吸引等研修及び特定行為研修）

## （２）若年人材育成訓練

訓練開始日において、雇用契約締結後 5 年以内かつ 35 歳未満の若年労働者を対象に訓練等を受けさせること。

## （３）グローバル人材育成訓練

海外関連（※ 1）の業務に関する訓練等であること。

※ 1 海外事業拠点での事業展開、海外への販路開拓、販売網の拡大、輸出、海外の企業との提携・合併等の海外事業を実施するにあたって生ずる①海外生産・事業拠点における管理業務、②海外市場調査、③提携、販売等の契約業務、④国際法務など海外事業に関連した業務

## （４）熟練技能育成・承継訓練

被保険者に次の①～③のいずれかの訓練等を受けさせること。

### ① 熟練技能者の指導力強化のための訓練等

雇用している熟練技能者（※ 2）に対して、技能者育成のための指導力を強化するための訓練等

### ② 熟練技能者による技能承継のための訓練等

雇用している被保険者に対して社内外の熟練技能者の指導により行う技能を承継するための訓練等

### ③ 認定職業訓練（※ 3）

※ 2 ①技能検定 1 級または単一等級技能検定合格者、②職業訓練指導員、③P. 278『対象となる事業主および事業主団体等』 5 に規定している事業主団体から熟練技能を保有している旨の推薦を受けた者で建設又は製造に係る職種の主要な技能の内容を包含する実務の経験（講師経験は含まない）が 15 年以上であって在職中の者。なお、製造業・建設業いずれかの職種における複数の経験を合算することは可能であるが（製造業・建設業にまたがっての合算は不可）、1 つの期間に計上できる経験は主たる経験 1 つのみとする、④自治体等が認知しているマイスター等、⑤技能大会で優秀な成績を修めた者

※ 3 認定職業訓練のうち、訓練コース全体の実施目的が「職業または職務の種類を問わず、職業人として共通して必要となるもの」となっている場合は一般訓練コースとして取り扱います。

## （５）特定分野認定実習併用職業訓練

製造業、建設業、情報通信業の事業主が、次の①のア～ウのいずれかの要件を満たす 15 歳以上 45 歳未満の雇用する被保険者に受けさせる実習併用職業訓練（※ 4）の実施計画について、②の要件を満たすことについて厚生労働大臣の認定を受けて実施すること。

※ 4 実習併用職業訓練とは、「企業における OJT」と「教育訓練機関等における Off-JT」を組み合わせた訓練を言います。実習併用職業訓練の実施計画について厚生労働大臣の認定を受けることができ、認定を受けた実施計画に沿って実施される訓練（認定実習併用職業訓練（実践型人材養成システム））が人材開発支援助成金の助成対象となります。

### ① 対象労働者

次のア～ウのいずれかの要件を満たす被保険者

ア 新たに雇い入れた被保険者（雇い入れた日から訓練開始日までが 2 週間以内である者）

イ 実習併用職業訓練実施計画の大臣認定の前に既に雇用されている短時間等労働者（※５）であって引き続き同一の事業主において、短時間労働者以外の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２週間以内である者）

※５ 雇用保険法第４条に規定する雇用保険被保険者であって、以下のいずれかに該当する労働者を言います。

- ・雇用期間の定めがなく、１週間の所定労働時間が正社員の１週間の所定労働時間に比べ短く、かつ、３０時間未満である労働者
- ・雇用期間の定めのある労働者

ウ 既に雇用している短時間等労働者以外の労働者

## ② 大臣認定の要件

ア 訓練実施期間が６か月以上２年以下であること

イ 総訓練時間が１年当たりの時間数に換算して８５０時間以上であること

ウ 総訓練時間に占めるＯＪＴの割合が２割以上８割以下であること

エ 訓練終了後に職業能力証明シートにより職業能力の評価を実施すること

オ 上記①対象労働者のアのうち新規学卒予定者以外の者、イおよびウの者はキャリアコンサルタントまたはジョブ・カード作成アドバイザーによるキャリアコンサルティングを受け、ジョブ・カードを交付されること

## （６）認定実習併用職業訓練

事業主が、上記（５）①のア～ウのいずれかの要件を満たす１５歳以上４５歳未満の雇用する被保険者に受けさせる実習併用職業訓練（※４）の実施計画について、上記（５）②の要件を満たすことについて厚生労働大臣の認定を受けて実施すること。

ただし、上記（５）①のウの対象労働者については、学校教育法に規定する大学（大学院を含む）と連携して実施されるＯｆｆ－ＪＴを訓練カリキュラムに組み込んだ認定実習併用職業訓練に限る。

## ２ 事業内職業能力開発計画、年間職業能力開発計画の作成・提出および職業能力開発推進者の選任

事前に事業内職業能力開発計画（※６）を作成するとともに、次の（１）および（２）の要件を満たした上で年間職業能力開発計画（※７）を作成し、管轄の労働局に提出すること。また、職業能力開発推進者（※８）を選任していること。

（１）職務に関連した専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練であること（※９）

（２）１コースのＯｆｆ－ＪＴ訓練時間が１０時間以上（※１０）であること

※６ 事業内職業能力開発計画は、雇用する労働者の職業能力の開発及び向上を段階的かつ体系的に行うために事業主が作成する計画です。計画の作成は、従業員の職業能力開発について、仕事の種類やレベル別に、「何を身につけたらよいか」「そのためにはどのような学習・訓練を受ければよいか」を整理することができます。これらを明らかにして示すことで、企業の経営者や管理者と従業員が能力開発について共通の認識を持ち、目標に向かってこれを進める「道しるべ」となり、効果的な職業能力開発を行うことが可能になります。さらに、従業員の自発的な学習・訓練の取組意欲が高まることも期待されます。なお、この計画の作成は、「職業能力開発促進法」第１１条に基づき、事業主の努力義務となっています。

※７ 年間職業能力開発計画は、事業内職業能力開発計画に基づき、任意に定める１年間の期間内に行う職業能力開発に係る計画です。この計画の期間内に行う個別の訓練実施に関して、人材開発支援助成金の様式を提出します。

※８ 職業能力開発推進者は、事業内職業能力開発計画の作成・実施や、職業能力開発に関する労働者への相談・指導など、社内の職業能力開発の取組を推進するキーパーソンとなる役割を担う方です。

※９ 現在従事している職務または申請事業主が今後進出・転換予定の事業において従事予定の職務に関連する専門的な知識および技能の習得を目的とする訓練。間接的に必要な知識や趣味教養を目的とする訓練は対象外。

※１０ グローバル人材育成訓練において海外で実施する訓練の場合は３０時間以上

### 3 訓練の実施

2により提出した年間職業能力開発計画に基づき、対象労働者に訓練を実施すること

### 4 生産性向上助成

上記1の訓練を上記3により実施し、助成を受給した事業主が以下の要件を満たした場合に受給することができます。

- (1) 訓練開始日が属する会計年度の前年度とその3年度後の会計年度の生産性と比べて6%以上伸びていること
- (2) 生産性向上助成の対象となる事業所において、生産性要件の伸び率を算定する期間（訓練開始日が属する会計年度の前年度の初日からその3年度後の会計年度の末日までの期間）について、雇用する雇用保険法第4条に規定する被保険者（「雇用保険法第38条第1項に規定する「短期雇用特例被保険者」及び同法第43条第1項に規定する「日雇労働被保険者」を除く。）を事業主都合で解雇等（退職勧奨を含む。）（※11）していないこと。

※11 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、雇用保険法第4条に規定する雇用保険被保険者資格喪失の確認の際に喪失原因が「3」と判断されたものです。

## 対象となる事業主および事業主団体等

本コースを受給する事業主は、次の1～4のすべてを満たす必要があります。

また、事業主団体等については、次の5または6に該当し2の要件を満たす必要があります。

- 1 本パンフレット「各雇用関係助成金に共通の要件等」のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないこと。そのうち特に次の点に留意してください。  
「支給または不支給の決定のための審査に必要な書類等を整備・保管していること」「支給または不支給の決定のための審査に必要な書類等の提出を、管轄労働局等から求められた場合に応じること」「管轄労働局等の実地調査を受け入れること」「申請期間内に申請を行うこと」
- 2 労働組合等の意見を聴いて事業内職業能力開発計画およびこれに基づく年間職業能力開発計画を作成し、当該計画の内容をその雇用する労働者に対して周知している事業主であること。事業主団体等の場合は、構成事業主の雇用する労働者に対する訓練実施計画を定めていること。
- 3 職業能力開発推進者を選定していること
- 4 訓練を受ける期間において、所定労働時間に労働した場合に支払う通常の賃金の額を支払っていること。  
ただし、グローバル人材育成訓練において海外で実施する訓練、育児休業中の訓練および専門実践教育訓練のうち労働者が自発的に受講する訓練は除く。
- 5 事業主団体 次の（1）～（16）のいずれか、かつ（17）に該当する事業主団体
  - （1）事業協同組合
  - （2）事業協同小組合
  - （3）信用協同組合
  - （4）協同組合連合会
  - （5）企業組合
  - （6）協業組合
  - （7）商工組合
  - （8）商工組合連合会
  - （9）都道府県中小企業団体中央会
  - （10）全国中小企業団体中央会
  - （11）商店振興組合
  - （12）商店街振興組合連合会
  - （13）商工会議所
  - （14）商工会
  - （15）一般社団法人および一般財団法人
  - （16） 上記（1）～（15）以外の事業主団体であって、次の①および②のいずれにも該当する団体
    - ① 団体の目的、組織、運営および事業内容を明らかにする規約、規則等を有する団体であること
    - ② 代表者が置かれているほか、事務局の組織が整備されていること
  - （17） 雇用保険適用事業所であること

(注) 上記のうち、(1)～(10)は中小企業団体の組織に関する法律、(11)、(12)は商店振興組合法、(13)は商工会議所法、(14)は商工会法、(15)は一般社団法人および一般財団法人に関する法律に、それぞれ規定されているものです。

## 6 共同事業主

次の(1)～(3)のすべてに該当する複数の事業主

- (1) 共同する全ての事業主の代表者の合意に基づく協定書等を締結していること
- (2) 上記(1)の協定書等は、代表事業主名、共同事業主名、訓練に要する全ての経費の負担に関する事項(助成金の支給申請を行い、労働局から助成金の支給を受けようとする代表事業主名を記載していること)、有効期間および協定年月日を掲げたものであること
- (3) 職業能力開発推進者を選任している事業主であること

**注意** 次のいずれかに該当する事業主は支給対象になりません。

- 1 年間職業能力開発計画の提出日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、当該計画を実施した事業所において、雇用する雇用保険法第4条に規定する雇用保険被保険者を解雇等(※12)事業主都合により離職させた場合。

※12 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、雇用する雇用保険法第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す。

- 2 年間職業能力開発計画の提出日の前日から実施した事業所において、雇用保険法第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または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、当該事業所における支給申請書提出日における雇用する雇用保険法第4条に規定する雇用保険被保険者数で除した割合が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。)場合。

## 支給額

- 1 特定訓練コースの助成金は、下表の額が支給されます。事業主団体等の場合は経費助成のみです。

訓練区分	対象	助成区分	支給額
			( )内は中小企業以外の場合 < >は内は生産性向上助成が適用された場合
特定訓練コース	事業主 事業主団体等	賃金助成	1時間あたり 760円(380円) < 960円(480円) >
		経費助成 ※12	45%(30%) < 60%(45%) >
		OJT実施助成 ※13	1時間あたり 665円(380円) < 840円(480円) >

※12 特定分野認定実習併用職業訓練の場合またはセルフ・キャリアドック導入企業の場合は経費助成率について30%を45%、45%を60%にそれぞれ引き上げて支給します。

※13 OJTを実施する特定分野認定実習併用職業訓練または認定実習併用職業訓練に限りです。

- 2 賃金助成の支給限度額は1人1訓練あたり1,200時間です。認定職業訓練または専門実践教育訓練の場合は1,600時間です。

### 3 経費助成の支給限度額は、実訓練時間数に応じて下表のとおりです。(※14)

訓練区分	企業規模	10時間～ 100時間未満	100時間～ 200時間未満	200時間以上
特定訓練コース	中小企業 事業主団体等	15万円	30万円	50万円
	中小企業以外	10万円	20万円	30万円

※14 育児休業中の者に対する訓練等については、企業規模に応じて、中小企業の場合は30万円、中小企業以外の場合は20万円です。また、専門実践教育訓練または特定一般教育訓練の実施方法が通信制として講座指定された訓練等については、企業規模に応じて、中小企業の場合は50万円、中小企業以外の場合は30万円とし、訓練時間に応じた限度額は設けていません。

- 4 OJT 実施助成の支給限度額は1人1訓練あたり680時間です。それに満たない場合でも、大臣認定を受けた訓練実施計画の時間が上限となります。
- 5 受講回数の上限は、1労働者につき年間職業能力開発計画期間の1年間で、特定訓練コースおよび一般訓練コース合わせて3回までです。
- 6 1年度中に受給できる助成額は、特定訓練コースを含む場合、一般訓練コースと合わせて1,000万円までです。

## 受給手続

- 1 特定訓練コースにより本助成金を受給しようとする場合、事業主または事業主団体等は次の(1)～(2)の順に手続きをしてください。特定分野認定実習併用職業訓練および認定実習併用職業訓練を実施する事業主は、次の(1)の手順の前に、実習併用職業訓練(実践型人材養成システム)の大臣認定を受ける必要があります。

#### (1) 事業内職業能力開発計画の作成と訓練実施計画届の作成・提出

事業主が、事業内職業能力開発計画を作成するとともに、これに基づく年間職業能力開発計画を作成し、訓練実施計画届やその他の必要な書類と併せて訓練開始日から起算して1か月前までに雇用保険適用事業所を管轄する労働局に提出します。

#### (2) 支給申請

提出した訓練実施計画に沿った訓練を実施した後、訓練の終了した日の翌日から起算して2か月以内に、必要な書類を添えて雇用保険適用事業所を管轄する労働局に支給申請を行ってください。

### 2 生産性向上助成

生産性向上助成の要件を満たし、割増分を支給申請しようとする申請事業主は、訓練開始日が属する会計年度の前年度から3年度後の会計年度の末日の翌日から起算して5か月以内に提出してください。(令和3年度開始の訓練の場合、令和5会計年度の末日の翌日から起算して5か月以内)

## 利用にあたっての注意点

- 1 本コースの受給に当たっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD～Hにご留意ください。
- 2 本助成金(特定訓練コースおよび一般訓練コース)の対象となっている従業員が、同一の訓練について他の助成金の対象を受給している場合は、受給できないことがあります。
- 3 本助成金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局へお問い合わせください。

## Ⅱ 一般訓練コース

職務に関連した知識・技能を習得させるための訓練のうち、特定訓練コースに該当しない訓練について、幅広く助成することにより、企業内における人材育成を促進することを目的としています。

雇用保険法第4条に規定する雇用保険被保険者のうち、下記の労働者を除いた労働者（以下「Ⅱ一般訓練コース」において、「被保険者」）を対象とした訓練が助成対象となります。

- 1 期間の定めのある労働契約を締結する労働者
- 2 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成5年法律第76号）第2条に規定する短時間労働者
- 3 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

### 対象となる措置

下記の「対象となる事業主および事業主団体等」に該当する事業主および事業主団体等が、次の1の対象労働者に対する訓練を、2を実施した上で、3により事前に届け出た計画に沿って訓練等を実施した場合に受給することができます。

#### 1 対象労働者

申請する事業主に雇用されている被保険者

申請する事業主団体等の構成員である事業主に雇用されている被保険者

#### 2 事業内職業能力開発計画（※1）の作成および年間職業能力開発計画の作成・提出

事前に事業内職業能力開発計画を作成するとともに、対象労働者に対して次の（1）および（2）の要件に該当する訓練を実施するための年間職業能力開発計画を作成して、管轄の労働局に提出すること。事業主団体等の場合は、構成事業主の対象労働者に対して次の（1）および（2）の要件に該当する訓練を実施するための「訓練実施計画」を作成して、管轄の労働局に提出すること。

（1）1コースの訓練時間が20時間以上（※2）であること

（2）職務に関連した専門的な知識および技能の習得をさせるための訓練であること

※1 事業所における職業能力の開発および向上の促進を段階的かつ体系的に進めるための計画

※2 育児休業中等の者に実施する訓練については10時間以上

#### 3 訓練の実施

2により届け出た訓練実施計画に基づき、対象労働者に対して訓練を実施する

#### 4 生産性向上助成

上記3により訓練を実施し、助成金を受給した事業主が以下の要件を達成した場合に受給することができます。

（1）訓練開始日が属する会計年度の前年度とその3年度後の会計年度の生産性と比べて6%以上伸びていること

（2）生産性の対象となる事業所において、生産性要件の伸び率を算定する期間（訓練開始日が属する会計年度の前年度の初日からその3年度後の会計年度の末日までの期間）について、雇用する雇用保険法第4条に規定する被保険者（「雇用保険法第38条第1項に規定する「短期雇用特例被保険者」及び同法第43条第1項に規定する「日雇労働被保険者」を除く。）を事業主都合で解雇等（退職勧奨を含む。）（※3）していないこと。

※3 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、雇用保険法第4条に規定する雇用保険被保険者資格喪失の確認の際に喪失原因が「3」と判断されたものです。

## 対象となる事業主および事業主団体等

事業主が訓練を実施する場合は、前述の「Ⅰ 特定訓練コース」における「対象となる事業主および事業主団体等」の要件と同じです。それに加え、就業規則等に従業員に対する定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保を規定する事業主である必要があります。

具体的には、定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保（※４）について、労働協約、就業規則または事業内職業能力開発計画のいずれかに定めることが必要となります。

また、事業主団体等が訓練を実施する場合は、前述の「Ⅰ 特定訓練コース」における「対象となる事業主および事業主団体等」の要件と同じです。

※４ キャリア形成の節目（異動・昇格・毎年決まった月等）において定期的に行われるキャリアコンサルティングで、その経費の全額を事業主が負担しているものをいう。また、キャリアコンサルティングを行う者はキャリアコンサルタントに限定しない。

## 支給額

１ 本コースの助成金は、下表の額が支給されます。事業主団体等の場合は経費助成のみです。

訓練区分	対象	助成対象	支給額 ＜ ＞内は生産性向上助成後の総額
一般訓練コース	事業主 事業主団体等	賃金助成	３８０円 ＜４８０円＞
		経費助成	３０％ ＜４５％＞

２ 賃金助成の支給限度額は１人１訓練あたり１，２００時間です。

３ 経費助成の支給限度額は、実訓練時間数に応じて下表のとおりです。

訓練区分	２０時間※５～ １００時間未満	１００時間～ ２００時間未満	２００時間以上
一般訓練コース	７万円	１５万円	２０万円

※５ 育児休業中の者に対する訓練等の場合は１０時間

４ 受講回数の上限は、１労働者につき年間職業能力開発計画期間の１年間で、特定訓練コースおよび一般訓練コース合わせて３回までです。

５ １年度中に受給できる助成額は５００万円までです。特定訓練コースも受給している場合は一般訓練コースと合わせて１，０００万円までです。

## 受給手続

１ 一般訓練コースにより本助成金を受給しようとする事業主または事業主団体等は、次の（１）～（２）の順に手続きをしてください。

（１）訓練実施計画届の作成・提出

訓練実施計画を作成し、訓練実施計画届やその他の必要な書類と併せて訓練開始日から起算して１か月前までに管轄の労働局に提出します。

（２）支給申請

提出した訓練実施計画に沿った訓練を実施した後、訓練が終了した日の翌日から起算して２か月以内に必要な書類を添えて管轄の労働局に支給申請を行ってください。



## 2 生産性向上助成

生産性向上助成の要件を満たし、割増分を支給申請しようとする申請事業主は、訓練開始日が属する会計年度の前年度から3年度後の会計年度の末日の翌日から起算して5ヶ月以内に提出してください。（令和3年度開始の訓練の場合、令和5会計年度の末日の翌日から起算して5ヶ月以内）

### 利用にあたっての注意点

- 1 本コースの受給に当たっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD～Hにご留意ください。
- 2 本助成金（特定訓練コースおよび一般訓練コース）の対象となっている従業員が、同一の訓練について他の助成金の対象を受給している場合は、受給できないことがあります。
- 3 本助成金の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局へお問い合わせください。

### Ⅲ 教育訓練休暇付与コース

有給の教育訓練休暇制度を導入・実施した事業主または長期にわたる教育訓練休暇制度を導入・実施した事業主に対して助成することにより、労働者の自発的な職業能力開発の機会の確保を促進することを目的としています。

#### 対象となる措置

本コースのうち、教育訓練休暇制度については次の１（１）の制度を、長期教育訓練休暇制度については次の１（２）の制度を、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主（以下「申請事業主」という）が、就業規則または労働協約に新たに定めて導入し、次の２で掲げている要件を満たすことで受給することができます。

##### １ 対象制度

###### （１）教育訓練休暇制度

- ア 被保険者（※１）を対象とした有給の教育訓練休暇であること
- イ ３年間に５日以上を取得が可能な有給教育訓練休暇制度を就業規則または労働協約に制度施行日を明記して規定するものであること
- ウ 制度を規定した就業規則または労働協約を、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労働基準監督署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者代表者による申立書を作成することでも可）、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
- エ 労働者が業務命令でなく、自発的に教育訓練、各種検定、キャリアコンサルティングのいずれかを受講すること

※１ 雇用保険法第４条に規定する雇用保険被保険者のうち、下記の労働者を除いた労働者（以下「Ⅲ 教育訓練休暇付与コース」において、「被保険者」）

- １ 期間の定めのある労働契約を締結する労働者
- ２ 短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（平成５年法律第７６号）第２条に規定する短時間労働者
- ３ 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

###### （２）長期教育訓練休暇制度

- ア 被保険者（※２）を対象とした長期教育訓練休暇制度であること。
- イ 休暇取得開始日より１年の間に、所定労働日において３０日以上教育訓練休暇の取得が可能な長期教育訓練休暇制度を就業規則または労働協約に制度施行日を明記して規定するものであること
- ウ 教育訓練休暇の取得については、日単位での取得のみとするものであること
- エ 制度を規定した就業規則または労働協約を、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労働基準監督署に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者代表者による申立書を作成することでも可）、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
- オ 労働者が業務命令でなく、自発的に教育訓練、各種検定、キャリアコンサルティングのいずれかを受講すること

※２ 長期教育訓練休暇制度導入・適用計画届の提出日時点において、当該事業所における被保険者である期間が連続して１年以上の者であること

## 2 要件

各都道府県労働局が受理した有給の教育訓練休暇制度導入・適用計画に基づき有給教育訓練休暇制度を新たに導入（※４）、もしくは長期教育訓練休暇制度導入・適用計画に基づき長期教育訓練休暇制度を新たに導入し、その制度を雇用する被保険者に適用した事業主であること

※４ 既に有給・無給の教育訓練休暇制度（長期教育訓練休暇制度を含む）、有給・無給の教育訓練短時間勤務制度が導入されていて、その制度を新たに就業規則または労働協約に規定する場合は、助成金の対象となりません。

具体的には、計画期間内（就業規則等に記載された制度施行日から３年）に、教育訓練休暇制度については次の（１）および（２）のとおり有給教育訓練休暇を付与、長期教育訓練休暇制度については次の（３）のとおり長期教育訓練休暇を付与し実際に被保険者が休暇を取得し、当該労働者が、事業主以外の行う教育訓練（※５）、各種検定（職業に必要な労働者の技能およびこれに関連する知識についての検定をいう。）、キャリアコンサルティング（国家資格を取得したキャリアコンサルタントによるものに限る）のいずれかを受けた事業主であること

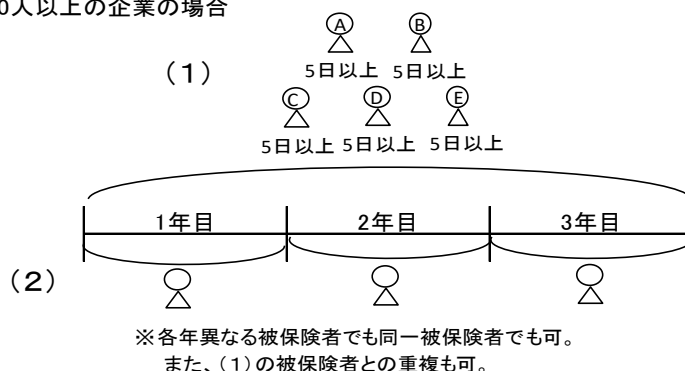
※５ 通常の事業活動として遂行されるものを目的とするものおよび実施目的が訓練等に直接関連しない内容のものを除きます。

- （１）企業規模に応じて、表のとおり雇用する最低適用被保険者にそれぞれ５日以上付与（時間単位で付与した場合には、当該労働者の所定労働時間数を１日としてカウントする）

雇用する被保険者数	最低適用被保険者数
１００人以上	５人
１００人未満	１人

- （２）教育訓練休暇制度導入・適用計画期間の初日から１年ごとの期間内に被保険者１人以上に当該休暇を付与

100人以上の企業の場合



- （３）長期教育訓練休暇制度導入・適用計画期間（制度導入日から３年間）内に、各被保険者の当該休暇の取得開始日より１年の間に、所定労働日において３０日以上長期教育訓練休暇を付与

## 3 生産性向上助成（長期教育訓練休暇制度のみ）

長期教育訓練休暇制度を導入・実施し、助成を受給した事業主が以下の措置を実施した場合に受給することができます。

- (1) 制度導入後、最初に適用した被保険者の休暇取得開始日が属する会計年度の前年度とその3年度後の会計年度の生産性と比べて6%以上伸びていること
- (2) 生産性の対象となる事業所において、生産性要件の伸び率を算定する期間（制度導入後、最初に適用した被保険者の休暇取得開始日が属する会計年度の前年度の初日からその3年度後の会計年度の末日までの期間）について、雇用する雇用保険法第4条に規定する被保険者（「雇用保険法第38条第1に規定する「短期雇用特例被保険者」および同法第43条第1項に規定する「日雇労働被保険者」を除く）を事業主都合で解雇等（退職勧奨を含む）（※6）していないこと。

※6 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、雇用保険法第4条に規定する雇用保険被保険者資格喪失の確認の際に喪失原因が「3」と判断されたものです。

## 対象となる事業主

本コースを受給する事業主は、次の要件のすべてを満たすことが必要です。

- 1 本パンフレットの「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット9～13ページ）のAの要件を満たしているとともにBの要件に該当していないこと
- 2 労働組合などの意見を聴取し、事業内職業能力開発計画を作成し、雇用する労働者に周知している事業主であること
- 3 職業能力開発推進者を選定している事業主であること

**注意** 次のいずれかに該当する事業主は支給対象になりません。

- 1 制度導入・適用計画を提出した日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、雇用する雇用保険法第4条に規定する雇用保険被保険者を解雇等（※7）事業主都合により離職させた場合

※7 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、雇用する雇用保険法第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す。

- 2 制度導入・適用計画を提出した日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、雇用保険法第23条第1項に規定する特定受給資格者（以下「特定受給資格者」という）となる離職理由のうち離職区分1Aまたは3Aに区分される離職理由により離職した者（以下「特定受給資格離職者」という。）として同法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における支給申請書提出日における雇用保険法第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）場合

## 支給額

教育訓練休暇制度については、制度導入助成として30万円が支給されます。（生産性要件を満たす場合は36万円）

また、長期教育訓練休暇制度については、経費助成として20万円が支給されます。（生産性要件を満たす場合は24万円）

あわせて、長期教育訓練休暇の取得期間、当該休暇を取得する被保険者に対し所定労働時間労働した場合に支払われる通常の賃金の額を支払う事業主に関しては、上記の経費助成に加えて賃金助成（※8）として1人1日あたり6千円が支給されます。（生産性要件を満たす場合は7千2百円）

※8 最大150日分の日額助成とし、雇用する企業全体の被保険者の数が100人未満の企業は1名分、同100人以上の企業は2名分を支給対象者数の上限とします。

## 受給手続

本コースを受給しようとする申請事業主は、次の1～2の順に手続をしてください。

### 1 教育訓練休暇制度導入・適用計画届および長期教育訓練休暇制度導入・適用計画届の申請

必要な書類を添えて（※9）各制度導入・適用の計画期間の初日から起算して6か月前から1か月前までに管轄の労働局に申請を行ってください。

### 2 支給申請

1によって受理した後、計画に基づいて導入・適用をし、教育訓練休暇制度に関しては制度導入・適用計画期間の末日（制度導入日から3年）の翌日から2ヶ月以内に、支給申請書に必要な書類を添えて（※9）、管轄の労働局に支給申請を行ってください。

長期教育訓練休暇制度に関しては制度導入・適用計画期間（制度導入日から3年間）内に、被保険者（※10）の長期教育訓練休暇の取得開始日より1年以内であって、支給要件を満たす休暇の最終取得日（150日を超えて当該休暇を取得する場合には150日目とする）の翌日から2ヶ月以内に、支給申請書に必要な書類を添えて（※9）、管轄の労働局に支給申請を行ってください。

また、長期教育訓練休暇制度の生産性向上助成分を受給しようとする申請事業主は、制度導入後最初に適用した被保険者の休暇取得開始日が属する会計年度の前年度から3年度後の会計年度の末日の翌日から起算して5か月以内に提出してください（令和2年度開始の場合、令和4会計年度の末日の翌日から起算して5か月以内）。なお、教育訓練休暇制度においては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット9～13ページ）のEに示す生産性要件を満たす事業主は本コースの申請の際に、併せて申請することができます。

※9 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問合せください。

※10 被保険者の数が100人以上の企業においては、原則として、賃金助成の対象となり得る2人目の者とします。

## 利用にあたっての注意点

- 1 本コースの受給に当たっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD～Gにご留意ください。
- 2 本助成金の要件や手続等の詳細については、最寄りの労働局へお問合せください。

## IV 特別育成訓練コース

有期契約労働者等に対して職業訓練を行う事業主に対して助成するものであり、有期契約労働者等の職業能力開発を通じたキャリアアップを目的としています。

### 対象となる措置

本助成金（コース）は、下記の「対象となる事業主」に該当する事業主（以下「申請事業主」という）が、1の対象労働者に対して2～4のすべての措置を実施した場合に受給することができます。

#### 1 対象労働者

本助成金（コース）における「対象労働者」は、次の（１）～（４）のいずれかに該当する労働者です。

（１）一般職業訓練の場合、次の①～⑥のすべてに該当する労働者であること

- ① 一般職業訓練を実施する事業主に従来から雇用されている有期契約労働者等または新たに雇い入れられた有期契約労働者等であること
- ② 一般職業訓練を実施する事業主の事業所において、訓練の終了日または支給申請日に雇用保険被保険者であること
- ③ 支給申請日において離職していない者であること
- ④ 正規雇用労働者、勤務地限定正社員、職務限定正社員または短時間正社員（以下「正規雇用労働者等」という）として雇用することを約して雇い入れられた労働者ではないこと
- ⑤ 事業主が実施する一般職業訓練の趣旨、内容を理解している者であること（育児休業中訓練である場合を除く）
- ⑥ 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（育児休業中訓練である場合のみ）

（２）有期実習型訓練の場合、次の①～⑤のすべてに該当する労働者であること

- ① 有期実習型訓練を実施する事業主に従来から雇用されている有期契約労働者等または新たに雇い入れられた有期契約労働者等であって、次のアおよびイに該当する労働者であること
  - ア ジョブ・カード作成アドバイザー（ジョブ・カード講習の受講等により、ジョブ・カードを活用したキャリアコンサルティング等を行う者として厚生労働省または登録団体に登録された者をいう。）等により、職業能力形成機会に恵まれなかった者（次のaまたはbに該当する者をいう）として有期実習型訓練に参加することが必要と認められ、ジョブ・カードを作成した者であること
    - a 訓練実施分野において、キャリアコンサルティングが行われた日前の過去5年以内におおむね3年以上通算して正規雇用（自営、役員等労働者以外での就業を含む）されたことがない者（過去10年以内におおむね6年以上継続して正規雇用されたことがある者を除く）であること
    - b aに該当する者以外の者であって、過去5年以内に半年以上休業していた者、従事していた労働が単純作業であって体系立てられた座学の職業訓練の受講経験が全くない者、あるいは、正規雇用であっても訓練実施分野において、過去5年以内に短期間での離転職を繰り返したことにより正規雇用の期間が通算して3年以上となる者など、過去の職業経験の実態等から有期実習型訓練への参加が必要と認められる者であること
  - イ 正規雇用労働者等として雇用することを約して雇い入れられた労働者ではないこと
- ② 有期実習型訓練を実施する事業主の事業所において、訓練の終了日または支給申請日に雇用保険被保険者であること

- ③ 事業主が実施する有期実習型訓練の趣旨、内容を理解している者であること
- ④ 他の事業主により実施した公共職業訓練、求職者支援訓練、実践型人材養成システム、有期実習型訓練または中小企業等担い手育成訓練（※１）を修了後６か月以内に有期実習型訓練を開始する者でないこと

※１ 正規雇用労働者等（短時間正社員を除く）に転換すること等を目的に、業界団体を活用した業界主導の訓練であり、業界団体が担うOff-JTと事業主が担うOJTを組み合わせで一人前レベルまでの人材育成を実施する最大３年の長期間の職業訓練

- ⑤ 同一の事業主により実施した公共職業訓練、求職者支援訓練、実践型人材養成システム、有期実習型訓練または中小企業等担い手育成訓練を修了した者でないこと
- (３) 有期実習型訓練（派遣活用型）の場合、次の①～⑥のすべてに該当する労働者であること
- ① 紹介予定派遣に係る派遣労働者として有期実習型訓練を実施する派遣元事業主に雇用され、派遣先事業主の指揮命令の下に労働する労働者であること
  - ② 上記（２）①アおよびイに該当する労働者であること
  - ③ 有期実習型訓練を実施する派遣元事業主の事業所において、訓練の終了日または支給申請日に雇用保険被保険者であること
  - ④ 派遣元事業主、派遣先事業主が実施する有期実習型訓練の趣旨、内容を理解している者であること
  - ⑤ 他の事業主により実施した公共職業訓練、求職者支援訓練、実践型人材養成システム、有期実習型訓練または中小企業等担い手育成訓練を修了後６か月以内に有期実習型訓練を開始する者でないこと
  - ⑥ 同一の事業主により実施した公共職業訓練、求職者支援訓練、実践型人材養成システム、有期実習型訓練または中小企業等担い手育成訓練を修了した者でないこと
- (４) 中小企業等担い手育成訓練の場合、次の①から⑥のすべてに該当する労働者であること
- ① 中小企業等担い手育成訓練を実施する事業主に従来から雇用されている有期契約労働者等または新たに雇い入れられた有期契約労働者等であること（短時間労働者および派遣労働者を除く）
  - ② 正規雇用労働者等（短時間正社員は除く）として雇用することを約して雇い入れられた労働者でないこと
  - ③ 中小企業等担い手育成訓練を実施する事業主の事業所において、訓練の終了日または支給申請日に雇用保険被保険者であること
  - ④ 事業主が実施する中小企業等担い手育成訓練の趣旨、内容を理解している者であること
  - ⑤ 他の事業主により実施した公共職業訓練、求職者支援訓練、実践型人材養成システム、有期実習型訓練または中小企業等担い手育成訓練を修了後６か月以内に中小企業等担い手育成訓練を開始する者でないこと
  - ⑥ 同一の事業主により実施した公共職業訓練、求職者支援訓練、実践型人材養成システムまたは有期実習型訓練を修了した者でないことおよび同一の事業主により実施した中小企業等担い手育成訓練を修了後６か月以内の者でないこと

## 2 職業訓練計画の認定

対象労働者に対して次の（１）～（４）のすべての要件に該当する職業訓練を実施するための「職業訓練計画」を作成して、管轄の労働局長の確認を受けること

法令において事業主に対して実施が義務づけられている労働安全衛生法の講習等は助成対象とならず、職業訓練計画の認定対象となりません。また、派遣元事業主による派遣労働者への教育訓練においては、

入職時から毎年8時間を助成対象外とし、職業訓練計画の認定対象外となります。

- (1) 一般職業訓練（（育児休業中訓練（※2）、中長期的キャリア形成訓練（※3）含む）（Off-JT（※4））、有期実習型訓練（Off-JTとOJT（※5））、中小企業等担い手育成訓練（Off-JTとOJT）であること

※2 育児休業中訓練とは、育児休業期間中の労働者の自発的な申出を受け支援される職業訓練（Off-JT）のことです。

※3 中長期的キャリア形成訓練とは、中長期的なキャリア形成に資する専門的かつ実践的な教育訓練として厚生労働大臣が指定する専門実践教育訓練または厚生労働大臣が指定する特定一般教育訓練（Off-JT）のことです。

※4 Off-JTとは、生産ラインまた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職業訓練のことです。

※5 OJTとは、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およびこれに関する知識の習得に係る職業訓練のことです。

- (2) 一般職業訓練の場合、以下の①および②を満たしていること

① 1コースあたり20時間以上（育児休業中訓練である場合は10時間以上）かつ1年以内の職業訓練であること

② 通信制のみの職業訓練の場合（公共職業訓練施設、専修学校、各種学校等法令に基づき設置された教育訓練施設によって行われる同時双方向型訓練または中長期的キャリア形成訓練の要件を満たすものを除く）は、一般教育訓練給付の指定講座であること

- (3) 有期実習型訓練の場合、以下の①～④のすべてを満たしていること

① 実施期間2か月以上6か月以下の訓練であること

② 総訓練時間数が6か月当たりの時間数に換算して425時間以上であること

③ 総訓練時間に占めるOJTの割合が1割以上9割以下であること

④ 訓練修了後にジョブ・カード様式3-3-1-1：企業実習・OJT用により職業能力の評価を実施すること（※6）

※6 有期実習型訓練を実施する場合、訓練対象者は、ジョブ・カードを作成している必要があります。

ジョブ・カードセンターでは、有期実習型訓練の訓練カリキュラムの作成やジョブ・カードの作成について、相談・支援を行っています。

- (4) 中小企業等担い手育成訓練の場合、以下の①～③のすべてを満たしていること

① 実施期間3年以下の訓練であること

② 総訓練時間に占めるOJTの割合が1割以上9割以下であること

③ 厚生労働省が指定する支援団体と事業主が作成した計画であり、資格取得、修了試験等の一定の要件を満たす訓練であること

### 3 職業訓練の実施

- (1) 2によって認定された職業訓練計画に基づいて、対象労働者に対する職業訓練を実施すること

- (2) 対象労働者に対して訓練期間の賃金を支払うこと（中長期的キャリア形成訓練で労働者の申出による職業訓練の受講に対する支援の場合、育児休業中訓練および一般教育訓練給付指定講座の通信制の訓練を除く）

### 4 生産性向上助成

2によって認定された職業訓練計画に基づいて職業訓練を実施し、助成金を受給した事業主が以下の措置を実施した場合に受給することができます。

- (1) 訓練開始日が属する会計年度の前年度とその3年度後の会計年度の生産性と比べて6%以上伸びていること

- (2) 生産性の対象となる事業所において、生産性要件の伸び率を算定する期間（訓練開始日が属する会計年度の前年度の初日からその3年度後の会計年度の末日までの期間）について、雇用する雇用保険法第4条に規定する被保険者（雇用保険法第38条第1項に規定する「短期雇用特例被保険者」および同法



第43条第1項に規定する「日雇労働被保険者」を除く。）を事業主都合で解雇等（退職勧奨を含む）

（※7）していないこと

※7 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、雇用保険法第4条に規定する雇用保険被保険者資格喪失の確認の際に喪失原因が「3」と判断されたものです。

注意

次のいずれかに該当する場合は支給対象となりません。

- 1 申請事業主が訓練に係る経費について、負担していない部分の経費
- 2 支給申請時までに職業訓練に係る経費の支払いが完了していない部分の経費
- 3 一般職業訓練（育児休業中訓練、中長期的キャリア形成訓練を含む。）、有期実習型訓練のうち通学制の訓練、中小企業等担い手育成訓練について、職業訓練を開始した対象労働者が訓練コースの計画時間数（有期実習型訓練、中小企業等担い手育成訓練の場合はOJTとOFF-JTの各々の計画時間数）の8割以上を受講していない場合の訓練に係る全費用
- 4 中長期的キャリア形成訓練のうち通信制の訓練について、厚生労働大臣が指定する専門実践教育訓練または特定一般教育訓練の受講・修了基準を満たしていない場合の訓練に係る全費用
- 5 育児休業中訓練のうち通信制の訓練について、厚生労働大臣が指定する一般教育訓練の修了基準を満たしていない場合の訓練に係る全費用
- 6 一般教育訓練給付指定講座の通信制の訓練について、訓練修了基準を満たしていない場合の訓練に係る全費用

## 対象となる事業主

本助成金（コース）を受給する事業主は、次の要件のすべてを満たす必要があります。

- 1 「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット9～13ページ）のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないこと

そのうち特に次の点に留意してください。

- （1）上記「対象となる措置」に示す措置を受ける対象労働者の出勤状況および賃金の支払い状況等を明らかにする書類（労働者名簿、賃金台帳、出勤簿等）、措置の状況とそれに要した費用を明らかにする書類等を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること

注意

次のいずれかに該当する事業主は支給対象となりません。

- 1 職業訓練計画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人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）の支給申請書の提出日までの間に、当該職業訓練計画を実施した適用事業所において、雇用保険被保険者を事業主都合により解雇（勧奨退職等を含む）したことがある場合
- 2 職業訓練計画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人材開発支援助成金（特別育成訓練コース）の支給申請書の提出日までの間に、当該職業訓練計画を実施した適用事業所において、特定受給資格離職者（雇用保険法第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または3Aに区分される離職理由により離職した者をいう。）として雇用保険法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における支給申請書提出日における被保険者数で除した割合が6%を超えている場合（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）

- 3 支給申請時点において、対象労働者について、事業主都合による解雇（天災その他やむを得ない理由のために事業の継続が困難となったことまたは労働者の責めに帰すべき理由により解雇した場合を除く）をしている場合
- 4 対象労働者に訓練経費を負担させた場合（中長期的キャリア形成訓練のうち、対象労働者本人の申し出による自発的な訓練の受講を支援する場合および育児休業中訓練を除く）
- 5 「対象となる措置」1（3）に該当する労働者に職業訓練を実施する派遣元事業主および派遣先事業主については、派遣元事業と派遣先事業主のいずれかが上記1～3に該当する場合は、双方とも支給対象となりません。

## 支給額

- 1 本助成金（コース）は、職業訓練の種類に応じて1訓練コース支給対象者1人あたり下表に該当する額の合計が支給されます。

訓練の種類	助成対象	支給額
Off-JT	賃金助成	1時間あたり760円<960円>（475円<600円>） （※8）
	訓練経費助成	Off-JTの訓練時間数に応じた次の金額 <b>【一般職業訓練（育児休業中訓練を含む。）、有期実習型訓練】</b> 20時間以上（※9）100時間未満 10万円（7万円） 100時間以上200時間未満 20万円（15万円） 200時間以上 30万円（20万円） <b>【（一般職業訓練のうち中長期的キャリア形成訓練の場合）または（有期実習型訓練修了後に正規雇用労働者等に転換された場合）】</b> 20時間以上100時間未満 15万円（10万円） 100時間以上200時間未満 30万円（20万円） 200時間以上 50万円（30万円） ・実費が上記を下回る場合は実費を上限とします。 ・育児休業中訓練、一般教育訓練給付指定講座の通信制の訓練は訓練経費助成のみが支給されます。 ・中小企業等担い手育成訓練は訓練経費助成の対象となりません。
OnJT	訓練実施助成	1時間あたり760円<960円>（665円<840円>） （※10）、（※11）

注（ ）内は中小企業以外の額（中小企業事業主の範囲については「各雇用関係助成金に共通の要件等」のCを参照）  
 <>は生産性の向上が認められる場合の額

※8 1訓練コース1人1,200時間分を上限とします。

※9 育児休業中訓練の場合は「20時間以上」を「10時間以上」に読み替えます。

※10 1訓練コース1人680時間分を上限とします。

※11 中小企業等担い手育成訓練については、1訓練コース1人1,020時間分を上限とします。ただし、認定された訓練計画にある資格を取得できない場合は680時間分を上限とします。

- 2 ただし、1年度1事業所あたり1,000万円を上限とします。

## 受給手続

本助成金（コース）を受給しようとする申請事業主は、次の1および2の順に手続をしてください。

## 1 訓練計画届の提出

職業訓練を実施する前に、職業訓練計画を作成し、必要な書類を添えて（※12）、管轄の労働局（※13）に提出して、労働局長の確認を受けてください。

なお、「対象となる措置」1（3）に該当する労働者に職業訓練を実施する場合は、派遣元事業主と派遣先事業主が共同して書類を準備し、派遣先事業主が管轄の労働局へ提出し、労働局長の確認を受けてください。

※12 申請書等の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問合せください。

※13 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます場合があります。

## 2 支給申請

基準日（職業訓練終了日）の翌日から起算して2か月以内に、「支給申請書」に必要な書類を添えて（※12）、管轄の労働局（※13）へ支給申請してください。

なお、「対象となる措置」1（3）に該当する労働者に職業訓練を実施した場合は、派遣先事業主と派遣元事業主が共同して書類を準備し、派遣先事業主が管轄の労働局へ支給申請してください。

また、生産性向上助成分を受給しようとする申請事業主は、訓練開始日が属する会計年度の前年度から3年度後の会計年度の末日の翌日から起算して5か月以内に提出してください（令和2年度開始の訓練の場合、令和4会計年度の末日の翌日から起算して5か月以内）。

## 利用にあたっての注意点

- 1 本助成金（コース）の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD～Hにご留意ください。
- 2 本助成金（コース）の要件や手続等の詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問合せください。

## V 建設労働者認定訓練コース

職業能力開発促進法による認定訓練を行った中小建設事業主または中小建設事業主団体、雇用する建設労働者に有給で認定訓練を受講させた中小建設事業主に対して助成するものであり、建設労働者の技能向上を目的としています。

### 対象となる措置

本助成金は、下記の「対象となる事業主」が、助成内容ごとに次の措置を実施した場合に受給することができます。

#### 1 経費助成

職業能力開発促進法による認定職業訓練（※1）を行うこと

※1 広域団体認定訓練助成金の支給または認定訓練助成事業費補助金の交付を受けている認定職業訓練であることが必要です。

#### 2 賃金助成

雇用する建設労働者（雇用保険被保険者に限る）に対して、有給で認定職業訓練（※2）を受講させること

※2 人材開発支援助成金（特定訓練コース、一般訓練コース、特別育成訓練コースのいずれかのコース）の支給を受けていることが必要です。

#### 3 生産性向上助成

2の賃金助成について、生産性要件（生産性の伸び率が6%以上）を満たすこと

### 対象となる事業主

本助成金を受給する事業主は、次の要件を満たしていることが必要です。

#### 1 「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット9～13ページ）のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないこと。

そのうち特に次の点に留意してください。

上記「対象となる措置」の実施状況及び支払い状況等を明らかにする書類を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること。

#### 2 雇用管理責任者を選任していること。

#### 3 以下の支給内容ごとの要件を満たすこと。

##### （1）経費助成

中小建設事業主または中小建設事業主団体であること

##### （2）賃金助成

中小建設事業主であること

##### （3）生産性向上助成

中小建設事業主であること

### 支給額

本助成金は、助成内容ごとに定められた支給額が支給されます。

#### 1 経費助成

広域団体認定訓練補助金の支給または認定訓練助成事業費補助金の交付を受けて都道府県が行う助成に

において支給対象経費とされた額の1／6相当額が支給されます。

## 2 賃金助成

認定訓練を受講した建設労働者1人1日当たり3,800円が支給されます。

ただし、1事業所への1の年度（支給申請年月日を基準とし、同年度4月1日から翌年3月31日まで）の建設労働者認定訓練コース（賃金助成）に係る支給額の合計として1,000万円が上限となります。

## 3 生産性向上助成

認定訓練を受講した建設労働者1人1日当たり1,000円が支給されます。

# 受給手続

## 1 支給申請

「対象となる措置」を実施した後に、下表に示す提出期限までに、支給申請書に必要な書類を添えて（※3）、管轄の労働局（※4）へ支給申請してください。

※3 計画届、支給申請書の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※4 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます場合があります。

助成内容	書類提出先	支給申請の期間
経費助成	主たる事業所の所在地を管轄する労働局	認定訓練事業費補助金の確定通知が発出された日の翌日から原則2か月以内
賃金助成	認定訓練を受講させた労働者を雇用する事業所を管轄する労働局	特定訓練コース、一般訓練コース、特別育成訓練コースのいずれかのコースの訓練が終了した日の翌日から原則2か月以内
生産性向上助成	認定訓練を受講させた労働者を雇用する事業所を管轄する労働局	認定訓練の訓練開始日が属する会計年度の前年度から3年度後の会計年度の末日の翌日から起算して5か月以内

# 利用にあたっての注意点

- 1 賃金助成の利用にあたっては、事業所が複数に分かれており、それぞれの事業所において雇用保険に加入している場合、事業所ごとに事業所の所在地を管轄する労働局に申請する必要があります。
- 2 本助成金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD～Hにご留意ください。
- 3 本助成金の要件や手続きの詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。

## VI 建設労働者技能実習コース

雇用する建設労働者に有給で技能実習を受講させた建設事業主または建設事業主団体に対して助成するものであり、建設労働者の技能向上を目的としています。

### 対象となる措置

本助成金は、下記の「対象となる事業主」が、助成内容ごとに次の措置を実施した場合に受給することができます。

#### 1 経費助成

##### (1) 中小建設事業主または中小建設事業主団体

雇用する建設労働者（雇用保険被保険者に限る）に対して、技能実習を行うことまたは登録教習機関等で行う技能実習を受講させること（※1）

##### (2) 中小以外の建設事業主または中小以外の建設事業主団体

雇用する女性の建設労働者（雇用保険被保険者に限る）に対して、技能実習を行うことまたは登録教習機関等で行う技能実習を受講させること（※1）

※1 有給で技能実習を実施または受講させた事業主が対象となります。

#### 2 賃金助成

雇用する建設労働者（雇用保険被保険者に限る）に対して、有給で技能実習を受けさせること

#### 3 生産性向上助成

2の賃金助成について、生産性要件（生産性の伸び率が6%以上）を満たすこと

### 対象となる事業主

本助成金を受給する事業主は、次の要件を満たしていることが必要です。

#### 1 「各雇用関係助成金に共通の要件等」（本パンフレット9～13ページ）のAの要件に該当するとともに、Bの要件に該当していないこと。

そのうち特に次の点に留意してください。

上記「対象となる措置」の実施状況及び支払い状況等を明らかにする書類を整備・保管し、労働局等から提出を求められた場合にそれに応じること。

#### 2 雇用管理責任者を選任していること。

#### 3 以下の助成内容ごとの要件を満たすこと。

##### (1) 経費助成

中小建設事業主または中小建設事業主団体であること（女性建設労働者に対する技能実習の場合は建設事業主または建設事業主団体）

##### (2) 賃金助成

中小建設事業主であること

##### (3) 生産性向上助成

(1) 又は(2)の支給決定を受けていること

### 支給額

本助成金は、助成内容ごとに定められた支給額が支給されます。

#### 1 経費助成

- (1) (雇用保険被保険者数20人以下の中小建設事業主)  
技能実習の実施に要した経費の3/4が支給されます。  
(雇用保険被保険者数21人以上の中小建設事業主)  
・35歳未満 技能実習の実施に要した経費の7/10が支給されます。  
・35歳以上 技能実習の実施に要した経費の9/20が支給されます。  
(中小以外の建設事業主)  
女性建設労働者の技能実習の実施に要した経費の3/5が支給されます。  
(中小建設事業主団体)  
技能実習の実施に要した経費の4/5が支給されます。  
(中小以外の建設事業主団体)  
女性建設労働者の技能実習の実施に要した経費の2/3が支給されます。
- (2) 1つの技能実習について1人当たり10万円を上限とします。
- (3) 1事業所への1の年度(支給申請年月日を基準とし、同年度4月1日から翌年3月31日まで)の建設労働者技能実習コースに係る経費および賃金助成の支給額の合計として500万円が上限となります。
- 2 賃金助成
- (1) (雇用保険被保険者数20人以下の中小建設事業主)  
技能実習を受講した建設労働者1人1日当たり8,550円(建設キャリアアップシステム技能者情報登録者の場合は9,405円)が支給されます。  
(雇用保険被保険者数21人以上の中小建設事業主)  
技能実習を受講した建設労働者1人1日当たり7,600円(建設キャリアアップシステム技能者情報登録者の場合は8,360円)が支給されます。
- (2) 1つの技能実習につき20日分を上限とします。
- (3) 1事業所への1の年度(支給申請年月日を基準とし、同年度4月1日から翌年3月31日まで)の建設労働者技能実習コースに係る経費および賃金助成の支給額の合計として500万円が上限となります。

### 3 生産性向上助成

- (1) 経費助成の支給決定を受けていた場合支給額の1の(1)の経費の3/20が支給されます。
- (2) 賃金助成の支給決定を受けていた場合
- ・雇用保険被保険者数20人以下の中小建設事業主  
支給の対象となった建設労働者1人1日当たり2,000円が支給されます。
  - ・雇用保険被保険者数21人以上の中小建設事業主  
支給の対象となった建設労働者1人1日当たり1,750円が支給されます。

## 受給手続

### 1 計画届の提出

本助成金を受給しようとする事業主は、下表に示す提出期限までに、計画届に必要な書類を添えて(※2)、管轄の労働局(※3)へ提出してください。(※4)

### 2 支給申請

計画届の提出後、「対象となる措置」を実施した後に、下表に示す提出期限までに、支給申請書に必要な

書類を添えて（※２）、管轄の労働局（※３）へ支給申請してください。

※２ 計画届、支給申請書の用紙やこれに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

※３ 申請書等の提出は、ハローワークを経由して行うことができます場合があります。

※４ 登録教習機関、登録基幹技能者講習実施機関、職業訓練法人又は指定教育訓練実施者が実施する技能実習を受講させる場合は計画届の提出は不要です。

助成コース	書類提出先	計画届等の提出期限	支給申請の時期
経費助成	(事業主) 技能実習の受講者が属する事業所の所在地を管轄する労働局	技能実習を開始しようとする日の3か月前から原則1週間前の日	技能実習が終了した日の翌日から原則2か月以内。 ただし、技能実習を行った期間の賃金の支払日から支給申請期限まで2週間未満の場合については、技能実習を行った期間の賃金の支払日から2週間以内。
賃金助成	(事業主団体) 団体の所在地を管轄する労働局		
生産性向上助成			技能実習の訓練開始日が属する会計年度の前年度から3年度後の会計年度の末日から起算して5か月以内。

## 利用にあたっての注意点

- 1 本助成金の利用にあたっては、あらかじめ事業計画の届出等が必要な場合があります。
- 2 事業所が複数に分かれており、それぞれの事業所において雇用保険に加入している場合、事業所ごとに事業所の所在地を管轄する労働局に申請する必要があります。
- 3 本助成金の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD～Hにご留意ください。
- 4 本助成金の要件や手続きの詳細については、最寄りの労働局またはハローワークへお問い合わせください。



## Ⅶ 障害者職業能力開発コース

障害者に対して職業能力開発訓練事業を実施する場合に助成するものであり、障害者の雇用の促進や雇用の継続を図ることを目的としています。

### 対象となる措置

本助成金は、下記の「対象となる事業主等」に該当する事業主等が、次の１の「訓練対象障害者」について、厚生労働大臣が定める教育訓練の基準に適合する２の「障害者職業能力開発訓練事業」を行うために３の「訓練の施設または設備の設置・整備または更新」をする場合または２の「障害者職業能力開発訓練事業」を行う場合に受給することができます。

#### １ 訓練対象障害者

本助成金の「訓練対象障害者」は次の（１）および（２）に該当する者です。

（１）次の①～⑥のいずれかに該当する者

- ① 身体障害者
- ② 知的障害者
- ③ 精神障害者
- ④ 発達障害者
- ⑤ 高次脳機能障害のある者
- ⑥ 障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律施行令（平成 18 年政令第 10 号）

第 1 条に基づき、厚生労働大臣が定める特殊の疾病（難病）にかかっている者

※対象となる疾病は下記 URL を参照してください。

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi\\_kaigo/shougai-shahukushi/hani/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/shougai-shahukushi/hani/index.html)

（２）ハローワークに求職の申込みを行っており、障害特性、能力、労働市場の状況等を踏まえ、職業訓練を受けることが必要であるとハローワーク所長が認め、その旨を支給対象となる事業主等に対し、職業訓練受講通知書により通知された者であること

#### ２ 障害者職業能力開発訓練事業

本助成金の対象となる障害者職業能力開発訓練事業は、障害者の職業に必要な能力を開発し、および向上させるための教育訓練であって、厚生労働大臣が定める基準に適合する教育訓練とし、次の（１）～（１０）の要件をすべて満たすことが必要です。

ただし、障害者の日常生活および社会生活を総合的に支援するための法律第 5 条第 1 項に規定する障害福祉サービスのうち、同条第 1 3 項に規定する就労移行支援もしくは同条第 1 4 項に規定する就労継続支援の事業、または職業能力開発促進法第 1 5 条の 7 第 3 項の規定に基づき国または都道府県が公共職業能力開発施設を設置して行う職業訓練とみなして当該公共職業能力開発施設以外の施設により行われる教育訓練の事業のうち、その事業に要する費用が国の負担によるものを除きます。

（１）運営管理者

教育訓練の施設の運営を管理する者は、障害者の能力を開発し、および向上するための教育訓練について必要な知識を有し、厚生労働大臣が定める基準に適合する教育訓練の事業、または当該事業と同等と認められる教育訓練の事業に係る経験をおおむね 5 年以上有する者でなければならないこと

（２）訓練期間

教育訓練の期間は、6月以上2年以内とすること

また、訓練期間は、実施しようとする訓練の目標、カリキュラムの内容等に整合性を有するものであること

(3) 訓練時間

教育訓練の訓練時間は、訓練期間が6月以上の場合にあっては、6月間について700時間を基準とすること。また、訓練時間は1日5～6時間が標準であること

訓練コースは実技を中心とした訓練カリキュラムであること。具体的には、訓練全体の時間数のうち、実技はおおむね5割以上であること

(4) 訓練科目

教育訓練の科目は、労働市場等の状況から判断して雇用機会の大きいものであって、対象とする障害者の職業に必要な能力を開発し、および向上することが必要なものでなければならないこと（※1）

※1 訓練終了3か月後の就職率が2年続けて30%未満となっている訓練科目は、それ以降は支給の対象となりません。

(5) 訓練施設以外の実習

訓練施設以外で実習を行う場合は、当該実習が次の要件をすべて満たしていること

- ① 実際に生産活動や営業活動を行っている事業所において雇用関係を結ばずに行う実習形式による実践的な訓練内容であること
- ② 実習先事業所において、実習指導者、訓練評価者および管理責任者を配置していること
- ③ 安全衛生に関する技能およびこれに関する知識の習得を目的とした実習を含むものであること
- ④ 訓練を受ける者の安全衛生その他の作業条件について、労働基準法および労働安全衛生法の規定に準ずる取扱いをするものであること

(6) 訓練人員

教育訓練を行う1単位の受講者の数は訓練科目ごとにおおむね10人とすること。なお、身体障害者（重度身体障害者を除く。）以外の障害者にあってはおおむね5人から10人とすること

(7) 訓練担当者

教育訓練の訓練科目ごとに、受講者おおむね5人につき1人の専任の訓練担当者を置かなければならないこと。受講者が5人を超えるときは2人以上（助手を含む。）の配置を標準とすること

(8) 訓練施設等

教育訓練の施設は、障害者の障害の種類等に十分配慮して、その教育訓練の目的を実現するために必要な施設および設備を備えたものでなければならないこと

(9) 安全衛生

教育訓練の実施にあたっては、教育訓練を受講する障害者の安全衛生について、十分な配慮がなされなければならないこと

また、訓練を行う際、災害が発生した場合の補償のために、必要な措置を講ずるものであること

(10) 費用

教育訓練を受講する者が所有することとなる教科書その他の教材に係る費用としてあらかじめ明示したものを除き、無料であること

**注意** 次の1～4のいずれかに該当する場合は対象となりません。

- 1 中古または自社製品を購入または賃借する設備等の費用
- 2 親会社、子会社、関係会社から購入または賃借する設備等の費用

- 3 事業主等が自ら設計または施工する工事の費用
- 4 事業主等を代表する者およびその役員が代表者となる法人から購入または賃借する設備等の費用

### 3 訓練の施設または設備の設置・整備または更新

次の（１）～（３）のすべてを満たす訓練の施設または設備の設置・整備または更新を行うことが必要です。

（１）次の①～④のいずれかに該当する能力開発訓練施設等であること

- ① 能力開発訓練施設
- ② 管理施設
- ③ 福祉施設
- ④ 能力開発訓練施設用設備

（２）訓練施設および設備が事業主等自らが所有するものであること（賃借によるものは含みません。）

（３）訓練の施設または設備の設置・整備または更新が、受給資格認定日の翌日から１年以内に完了するものであること

**注意** 次の１～５のいずれかに該当する場合は対象となりません。

- 1 中古または自社製品の能力開発訓練施設等を購入する場合
- 2 親会社、子会社、関係会社から能力開発訓練施設等を購入する場合
- 3 親会社、子会社、関係会社に能力開発訓練施設等の工事を発注する場合
- 4 事業主等が自ら能力開発訓練施設等の施工を行う場合
- 5 事業主等を代表する者およびその役員が代表者となる法人から能力開発訓練施設等の購入、工事等を発注する場合

### 対象となる事業主等

本助成金を受給する事業主等は、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のＡの要件に該当し、かつ、Ｂの要件に該当しておらず、次の（１）～（４）の要件のすべてに該当することが必要です。

（１）次の①～④のいずれかに該当する者

- ① 事業主または事業主団体
- ② 専修学校または各種学校を設置する学校法人または法人
- ③ 社会福祉法人
- ④ その他障害者の雇用の促進に係る事業を行う法人

（２）能力開発訓練施設等の設置・整備または更新を行った後、障害者職業能力開発訓練を５年以上継続して行う事業主等であること

（３）実施する障害者職業能力開発訓練において、就職支援責任者の配置を行う事業主等であること

（４）訓練対象障害者の個人情報を取り扱う際に、訓練対象障害者の権利利益を侵害することのないよう管理運営を行うものであること

### 支給額

#### 1 施設または設備の設置・整備または更新

（１）障害者職業能力開発訓練事業を行う訓練科目ごとの施設または設備の設置・整備または更新に要した費用に３／４を乗じた額が助成されます。

（２）初めて助成金の対象となる訓練科目ごとの施設または設備の設置・整備の場合は５，０００万円を

上限とします。

- (3) 訓練科目ごとの施設または設備の更新の場合については、1,000万円を上限（複数回支給を受ける場合も事業主等ごとの累積の上限となる額）とします。

## 2 運営費

次の(1)または(2)および(3)により算出した額が助成されます。

- (1) 重度身体障害者、重度知的障害者、精神障害者および就職が特に困難であるとハローワーク所長が認める障害者（以下「重度障害者等」という。）を対象とする障害者職業能力開発訓練
- ① 1人あたりの運営費（※2）に4/5を乗じた額（上限額 月額17万円）に重度障害者等である訓練対象障害者のうち、支給対象期における訓練時間の8割以上を受講した者の人数を乗じた額
- ② 支給対象期における訓練時間の8割以上を受講しなかった者については、1人あたりの運営費に4/5を乗じた額（上限額 月額17万円）に、支給対象期における訓練時間数を分母に、当該者の訓練受講時間数を分子にして得た率を乗じた額
- (2) (1)以外の障害者を対象とする障害者職業能力開発訓練
- ① 1人あたりの運営費に3/4を乗じた額（上限額 月額16万円）に重度障害者等以外の訓練対象障害者のうち、支給対象期における訓練時間の8割以上を受講した者の人数を乗じた額
- ② 支給対象期における訓練時間の8割以上を受講しなかった者については、1人あたりの運営費に3/4を乗じた額（上限額 月額16万円）に、支給対象期における訓練時間数を分母に、当該者の訓練受講時間数を分子にして得た率を乗じた額

※2 運営費の具体的な内容は以下のとおりです。

- (1) 職員給与、諸手当、負担金、謝金、旅費
- (2) 教材費、実習経費、複利厚生経費、被服費、備品費、消耗品費、印刷製本費、通信運搬費、光熱水料、借料および損料、燃料費、保険料、土地建物借料、諸税 等

- (3) 重度障害者等が就職した場合には、就職者1人あたりに10万円を乗じた額

### ① 対象となる就職者

次のアおよびイに該当する者

ア 訓練修了日または就職のための中退の日の翌日から起算して90日以内（以下「対象期間内」という。）に雇用保険の被保険者（日雇労働被保険者は除く。）として内定を受けた者もしくは雇用された者または雇用保険適用事業主となった者

ただし、労働者派遣事業（有期雇用派遣）により派遣される場合は、対象期間内に派遣先で就業（就業予定は除く。）した者

イ 障害者の日常生活および社会生活を総合的に支援するための法律における障害福祉サービス（就労継続支援事業A型等）の利用者として雇用される者でないこと

## 受給手続

### 1 施設または設備の設置・整備または更新

本助成金を受給しようとする事業主等は、次の(1)～(2)の順に受給手続をしてください。

#### (1) 受給資格認定申請

訓練の施設または設備の設置・整備または更新に着手（※3）する前に、管轄の労働局に、本助成金に係る受給資格の認定申請を行い、その認定を受けてください。

※3 訓練の施設または設備の設置・整備・更新に係る工事等の発注、契約、支払等を行うこと（設計図書の作成に係るものを除きます。）

受給資格の認定申請は、7月16日から9月15日まで、または1月16日から3月15日までの間に、①人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）（施設等・運営）受給資格認定申請書、②人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）（施設等）認定申請明細書、③障害者職業能力開発訓練事業計画書に必要な書類を添えて（※4）、管轄の労働局に提出してください。

※4 申請に必要な様式、これに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

## （2）支給申請

訓練の施設または設備の設置・整備または更新を完了した日の翌日から2か月以内に、①人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）（施設等）支給申請書、②人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）（施設等）実績明細書、③人材開発支援助成金（障害者職業能力開発助成コース）（施設等）支払内訳明細書に必要な書類を添えて（※5）、管轄の労働局に提出してください。

※5 申請に必要な様式、これに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

## 2 運営費

本助成金を受給しようとする事業主等は、次の（1）～（2）の順に受給手続をしてください。

### （1）受給資格認定申請

本助成金を受給しようとする事業主等は、職業訓練を開始する3か月前までに管轄の労働局に対して、本助成金に係る受給資格の認定申請を行い、その認定を受けてください。

受給資格の認定申請は、①人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）（施設等・運営）受給資格認定申請書、②障害者職業能力開発訓練事業計画書に必要な書類を添えて（※6）、管轄の労働局に提出してください。

※6 申請に必要な様式、これに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

### （2）支給申請

四半期ごとの支給となるので、各支給対象期が経過するごとに、当該支給対象期の末日の翌日から起算して2か月以内に、①人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）（運営）支給申請書、②人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）（運営）支払内訳明細書、③人材開発支援助成金（障害者職業能力開発コース）（運営）支給申請額計算書、④訓練受講状況報告書に必要な書類を添えて（※7）、管轄の労働局に提出してください。

重度障害者等の就職加算について支給を受ける場合は、訓練終了日から起算して4か月以内に、①人材開発支援助成金（障害者職業能力コース）（運営）支給申請書、②就職状況報告に必要な書類を添えて（※7）、管轄の労働局に提出してください。

※7 申請に必要な様式、これに添付すべき書類については、労働局へお問い合わせください。

## 利用にあたっての注意点

- 1 本助成金（コース）を受給するためには、本パンフレットに記載した事項以外にも満たさなければならない要件があります。
- 2 本助成金（コース）の受給にあたっては、「各雇用関係助成金に共通の要件等」のD、F、Gにご留意ください。
- 3 本助成金（コース）の要件や手続き等の詳細については、最寄りの労働局または厚生労働省職業安定局雇用開発部障害者雇用対策課へお問い合わせください。