

人材開発支援助成金を利用しやすくするため 令和7年4月1日から制度の見直しを行いました

「人材開発支援助成金」とは

事業主が労働者に対して訓練を実施した場合に、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。
このリーフレットでは、令和7年4月1日から見直される主な内容についてご紹介しています。

訓練コース名	対象訓練	コース共通の見直し		各コースの見直し
人材育成支援コース	10時間以上のOFF-JTによる訓練やOFF-JTとOJTを組み合わせた訓練	1 賃金助成額の拡充	3 計画届等の申請手続きの見直し	2 有期契約労働者等に対する助成メニューの整理・重点化等
人への投資促進コース	高度デジタル人材の育成のための訓練や労働者が自発的に受講した訓練など			
事業展開等リスクリング支援コース	事業展開やDX等に伴い新たな分野で必要となる知識などを習得させるための訓練			
教育訓練休暇等付与コース	教育休暇訓練制度を導入し、労働者が休暇を取得して訓練を受講した場合に助成			

1 賃金助成額の拡充

昨今の賃金上昇を踏まえ、賃金助成額を引き上げました。
() 内は中小企業以外の助成額

拡充の対象となる賃金助成のある コース・メニュー		賃金助成額（拡充前） （1人1時間当たり）		賃金助成額（拡充後） （1人1時間当たり）	
			賃上げに係る要件※3		賃上げに係る要件※3
人材育成支援コース	人材育成訓練				
	認定実習併用職業訓練	760円 (380円)	960円 (480円)	800円 (400円)	1,000円 (500円)
	有期実習型訓練				
人への投資促進コース	高度デジタル人材訓練	960円 (480円)	—	1,000円 (500円)	—
	成長分野等人材訓練	960円※1	—	1,000円※1	—
	情報技術分野認定実習併用職業訓練	760円 (380円)	960円 (480円)	800円 (400円)	1,000円 (500円)
	長期教育訓練休暇制度	960円※2 (760円)	—※2 (960円)	1,000円※2 (800円)	—※2 (1,000円)
事業展開等リスクリング支援コース		960円 (480円)	—	1,000円 (500円)	—

※1 国内の大学院を利用した場合に助成 ※2 有給休暇の場合のみ助成
※3 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率等を加算。



2 人材育成支援コースの見直し（有期契約労働者等に対する助成メニューの整理・重点化等）

有期契約労働者等の訓練機会の確保及び正規雇用労働者への転換等を促進するため、人材育成支援コースにおける**有期契約労働者等に対する助成メニューを整理・重点化し、経費助成率を見直しました。**

見直しの対象となるメニュー		経費助成率（見直し前）		経費助成率（見直し後）	
			賃上げに係る要件※2		賃上げに係る要件※2
人材育成訓練	有期契約労働者等に訓練を実施した場合※1	60%	75%	70%	85%
	正規雇用労働者等への転換等を実施した場合	70%	100%		
有期実習型訓練 （OFF-JTとOJTの 組み合わせ訓練）	有期契約労働者等に訓練を実施した場合※3	60%	75%	75%	100%
	正規雇用労働者等への転換等を実施した場合	70%	100%		

- ※1 正規雇用労働者等に対して、訓練を実施した場合は中小企業45%（中小企業以外30%）、訓練修了後賃上げを実施した場合は中小企業60%（中小企業以外45%）
- ※2 訓練修了後に行う訓練受講者に係る賃金改定前後の賃金を比較して5%以上上昇している場合、又は、資格等手当の支払を就業規則等に規定した上で、訓練修了後に訓練受講者に対して当該手当を支払い、かつ、当該手当の支払い前後の賃金を比較して3%以上上昇している場合に、助成率を加算
- ※3 有期実習型訓練については、今般の見直しにより、助成メニューを正規雇用労働者等に転換した場合に限定した上で、経費助成率を引き上げましたが、有期実習型訓練を実施したものの、結果として、対象労働者の正規雇用労働者等への転換が実施されなかった場合であっても、支給決定時まで以下の要件を満たしたときは、「人材育成訓練」の助成内容により助成対象となる場合があります。
- ・職業能力開発推進者を選任していること
 - ・事業内職業能力開発計画を策定・周知していること
 - ・定期的な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こと

有期契約労働者の正社員転換に向けて、ぜひ、有期実習型訓練をご活用ください。

【参考】有期実習型訓練とは・・・

正社員経験の少ない有期契約労働者を正社員に転換させることを目的として実施する企業内の実習（OJT）と座学等（OFF-JT）を組み合わせた訓練をいいます。

- 主な要件
- ①訓練実施期間が2か月以上であること
 - 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総訓練時間数に占めるOJTの割合が1割以上9割以下であること
 - ④訓練受講者は、キャリアコンサルタント等により、職業能力形成機会に恵まれなかった者（過去5年以内に3年以上通算して正規雇用されたことがない等）として事業主が実施する有期実習型訓練に参加することが認められ、ジョブ・カードを作成した者であること
 - ⑤訓練終了後、支給申請日時点で有期契約労働者等を正規雇用労働者等へ転換したこと 等

●助成内容 （ ）内は中小企業以外の助成額

経費助成率		賃金助成額 (1人1時間当たり)		OJT実施助成額 (1人1コース当たり)	
通常分	賃上げに係る要件を満たす場合	通常分	賃上げに係る要件を満たす場合	通常分	賃上げに係る要件を満たす場合
75%	100%	800円 (400円)	1,000円 (500円)	10万円 (9万円)	13万円 (12万円)

！ 有期契約雇用労働者の能力向上だけでなく、働く意欲の向上を図り、職場定着につなげることができずキャリアアップを考えている求職者に人材育成に取り組む企業として魅力を発信することができます

3 助成金の申請手続き・申請書類・添付書類の簡素化

- 本助成金の申請手続きとしては、
 - ① 訓練開始日の6か月前から1か月前までの間に、管轄労働局に計画届を提出し、
 - ② その計画に沿って訓練を実施し、
 - ③ 訓練終了日の翌日から2か月以内に、**助成金の支給申請**を行う必要があります。その後、管轄労働局において、申請内容が助成金の要件を満たすか審査し、支給決定を行います。

- 従来の計画届の提出時・支給申請時の申請事項および提出書類に、一部重複がありましたので、今般、申請手続きの簡素化を図るために、**計画届提出時・支給申請時の申請項目および添付書類の削減・整理・統合を行い、重複する書類については、主に支給申請時にご提出いただくこととしました。**

<主な申請様式・添付書類の簡素化の内容>

- ・ 人材育成支援コース、人への投資促進コース（長期教育訓練休暇等制度を除く。）、事業展開等リスクリング支援コースの一部の申請様式について、**3コース共通の様式**に改めるとともに、**申請様式の記載事項の削減**を行いました。
- ・ **添付書類の整理・統合**を行い、**添付書類の内容に必要な事項を明確**にしました。
- ・ 賃金助成の内訳、経費助成の内訳及びOFF-JT実施状況報告書について、自動計算機能を実装しました。

※見直し後の申請様式・添付書類の詳細は、厚生労働省ホームページ、パンフレットにてご確認ください。

- これらの申請手続きの簡素化に伴い、**労働局における計画届の確認・受理行為を廃止し、受付のみとした上で、助成金の支給・不支給に関する審査は支給申請時に一括して実施することとしました**（計画届の提出時に、計画届の記入漏れや書類の添付漏れ等の確認は行います。）。

！ 留意点

これまででは計画届の提出後に、労働局において計画届の内容の一部を確認しておりましたが、今後は、**助成金の支給又は不支給の決定に係る審査は、支給申請時に一括して審査を行います。計画届を提出したことをもって、助成金が確実に支給されるものではないことにご留意ください。**特に初めて助成金を申請する場合などご不明点がある場合は、計画届の提出前に、余裕を持って管轄労働局までご相談ください。

人材開発支援助成金を電子申請しませんか？

- ・ 社会保険労務士や代理人による申請にも対応しています。
- ・ 紙の申請も引き続きご利用いただけます。
- ・ 電子申請には「GビズID」の申請・取得が必要です。

GビズIDの
取得・申請はこちら



人材開発支援助成金の電子申請はこちら

<https://www.esop.mhlw.go.jp/>

雇用関係助成金ポータル

検索

- 職業訓練実施計画（変更）届について、これまで電子申請専用の様式により申請いただいておりましたが、令和7年度からすべて画面入力により申請いただく仕様に変更しました。

4 その他の主な見直し

- ① eラーニング、通信制による訓練の支給対象訓練の要件について、「**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）を掲載していること**」と明確化しました。
※ 訓練等の概要とは、訓練コース名、どのような訓練を受けられるのか、当該訓練によりどのような知識や技能が習得できるかをいいます。
- ② eラーニングおよび定額制サービスによる訓練の進捗管理を行うLMS等に最低限必要な情報について、「**訓練終了日及び訓練の進捗率又は進捗状況が分かるもの**」と明確化しました。
- ③ 教育訓練機関については、**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を要件としました（大学等の特定の訓練機関を除く。）**。
- ④ **計画届の提出期限**はこれまで「訓練開始日の1か月まで」としていましたが、計画届を提出できる期間に変更し、「**訓練開始日から起算して6か月前から1か月前までの間**」としました。
- ⑤ **中小企業事業主の判定**については、計画届の提出時ではなく、**支給申請時の内容で決定することとしました**。
- ⑥ 訓練の実施期間の途中に、対象労働者が申請事業主の設置する他の事業所に転勤する場合も助成対象とすることにしました。
- ⑦ OFF-JTおよびOJTをテレワークにより自宅等で実施する場合に、企業としてテレワーク制度等を導入していることがわかる就業規則等の提出が不要となりました。
- ⑧ **人への投資促進コース**の情報技術分野認定実習併用職業訓練について、情報通信業以外の事業主の場合のOJT指導者要件「**IT分野実務経験5年以上又はITSSレベル2以上の資格取得者**」を廃止しました。
- ⑨ **人への投資促進コース**の長期教育訓練休暇制度について、対象労働者要件「6か月以上被保険者であること」の時点を「計画届の提出日」から「**対象労働者が休暇を取得する日**」に変更しました。



人材開発支援助成金の不適正な勧誘にご注意ください

- 人材開発支援助成金は、申請事業主が従業員に訓練を受講させ、**訓練経費を全て負担する等**支給要件を満たした場合に、訓練経費の一部等を助成する制度です。
- 昨今、**助成金を活用して従業員に訓練を実質無料で受けさせることができるなどと謳い、本来受けることができない助成金・訓練の提案・勧誘を行う訓練機関やコンサルティング会社などが存在しているという情報が寄せられています。**
- 返金を受けることなどにより、実際に申請事業主が全て訓練経費を負担していない場合は、支給要件を満たしませんので、助成金を受給することはできません。**場合によっては、不正受給を行った事業主として、事業主（企業）名や代表者名を公表します。また、悪質な場合は、捜査機関に刑事告訴を行います。**
- また、人材開発支援助成金は、企業の人材育成を支援するために、企業が支払った訓練経費の一部を助成するものです。このため、助成金を受給することにより、その企業が利益をあげることは制度の仕組み上不可能です。助成金を活用して利益をあげるができるなどと謳った勧誘にはご注意ください。

※人材開発支援助成金としては、訓練講座への厚生労働省からの認定行為等はありません。

※本リーフレットに記載の内容以外にも、助成の要件がありますので、詳しくは下記のURLからホームページをご覧ください。https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html