

人材開発支援助成金について

目次	1 人材開発支援助成金とは	1ページ
	2 計画的な人材育成を行うために	2ページ
	3 助成メニュー	3～ 4ページ
	4 コース別の助成額・助成率	5～ 6ページ
	5 チェックリスト・フローチャート	7～10ページ
	6 おわりに	11ページ

岩手労働局 職業安定部 職業対策課 助成金センター

1 人材開発支援助成金とは

事業主等が雇用する労働者に対して、その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職業訓練等を計画に沿って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。

計画的に人材育成を行う事業主を支援しています

製品やサービスの質を維持・向上させたい・・・

生産効率を上げたい・・・

それには、事業を支える従業員の方々に、能力をいかんなく発揮していただくことが不可欠です。

将来にわたって活躍できる人材を育てるために、その職務に必要な能力とは何か、いつまでにどのレベルに達してほしいか、などの計画的な人材育成を行うことが大切です。

2 計画的な人材育成を行うために…

事業主は、職業能力開発促進法第8条において、その雇用する労働者の多様な職業能力開発の機会の確保について配慮するものとする、とされています。

職業能力開発促進法では、それら労働者に関する職業能力の開発及び向上が段階的かつ体系的に行われるよう、「**職業能力開発推進者**」の選任と「**事業内職業能力開発計画**」の策定を事業主の努力義務としています。

人材開発支援助成金では、従業員の計画的な職業能力開発に取り組む事業主等を支援するため、「**職業能力開発推進者**」の選任と「**事業内職業能力開発計画**」の策定・周知を行っている事業主を対象としています。

職業訓練実施計画届の提出までに選任・策定・従業員への周知を行ってください。

3 助成メニュー

支給対象となる訓練等	助成対象	対象労働者
① 人材育成支援コース		
10時間以上のOFF-JT、新卒者等のために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練、有期契約労働者等の正社員転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練	事業主 事業主団体等	雇用保険被保険者
② 教育訓練休暇等付与コース		
有給教育訓練休暇制度(3年間で5日以上)を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成	事業主	雇用保険被保険者
③ 人への投資促進コース 令和4年4月～		
<ul style="list-style-type: none"> ・高度デジタル人材訓練 高度デジタル人材の育成(ITスキル標準・DX推進スキル標準レベル3・4等)のための訓練 ・成長分野等人材訓練 海外も含む大学院での訓練 ・情報技術分野認定実習併用職業訓練 IT分野未経験者の即戦力化のためのOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練 ・定額制訓練 サブスクリプション型の研修サービスによる訓練 ・自発的職業能力開発訓練 労働者が自発的に受講した訓練(訓練費用を負担する事業主に対する助成) ・長期教育訓練休暇等制度 長期教育訓練休暇制度や教育訓練短時間勤務等制度を導入し、労働者がその休暇を取得して訓練を受けた場合に助成 	事業主	雇用保険被保険者

支給対象となる訓練等	助成対象	対象労働者
④ 事業展開等リスクリング支援コース 令和4年12月～		
<p>事業展開やDX・GXに伴い新たな分野で必要となる知識や技能を習得させるための訓練</p> <p>・事業展開とは 新たな製品を製造し、又は新たな商品もしくはサービスを提供すること等により、新たな分野に進出すること。 このほか、事業※1や業種※2を転換することや、既存事業の中で製品又は商品若しくはサービスの製造方法又は提供方法を変更する場合も事業展開にあたります。 ※1 総務省が定める日本標準産業分類に基づく大分類の産業をいいます。 ※2 総務省が定める日本標準産業分類に基づく中分類、小分類又は再分類の産業をいいます。</p> <p>・デジタル・デジタルトランスフォーメーション(DX)とは ビジネス環境の激しい変化に対応し、デジタル技術を活用して、業務の効率化を図ることや、顧客や社会のニーズを基に製品やサービス、ビジネスモデルを変革するとともに、業務そのものや、組織、プロセス、企業文化・風土を変革し、競争上の優位性を確立すること。</p> <p>・グリーン・カーボンニュートラル化(GX)とは 徹底した省エネ、再生可能エネルギーの活用等により、CO2等の温室効果ガスの排出を全体としてゼロにすること。</p>	事業主	雇用保険被保険者

※支給対象となる訓練等とは

労働者の職務に関連した訓練が対象となります。

定額制サービスによる訓練の場合は、受講可能な訓練の中に、趣味教養を身につけることを目的とするものなど、支給対象とならないOFF-JTが含まれている場合、支給対象とならないOFF-JTの講座数が、そのサービスで受講可能な講座数の全体の5割以上を占める場合は、支給対象となりません。

4 コース別の助成額・助成率

支給対象となる訓練等			賃金助成額 (1人1時間当たり)		経費助成率		OJT実施助成額 (1人1コース当たり)	
			賃金要件等を 満たす場合※6		賃金要件等を 満たす場合※6		賃金要件等を 満たす場合※6	
① 人材育成 支援 コース	人材育成訓練	OFF-JT	760円 (380円)	960円 (480円)	45%(30%)※1 60%※2 70%※3	60%(45%)※1 75%※2 100%※3	—	—
		OFF-JT	760円 (380円)	960円 (480円)	45%(30%)	60%(45%)	—	—
	認定実習併用職業訓練	OJT	—	—	—	—	20万円 (11万円)	25万円 (14万円)
		OFF-JT	760円 (380円)	960円 (480円)	60%※2 70%※3	75%※2 100%※3	—	—
	有期実習型訓練	OJT	—	—	—	—	10万円 (9万円)	13万円 (12万円)
		OFF-JT	760円 (380円)	960円 (480円)	60%※2 70%※3	75%※2 100%※3	—	—
② 教育訓練休暇等付与コース			—	—	30万円	36万円	—	—

※1 正規雇用労働者等へ訓練を実施した場合の助成率。 ※2 非正規雇用の場合の助成率。 ※3 正社員化した場合の助成率。 ※4 国内の大学院を利用した場合に助成。 ※5 有給休暇の場合のみ助成。 ※6 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。 ※7 令和8年度末までの時限措置。

支給対象となる訓練等		賃金助成額 (1人1時間当たり)		経費助成率		OJT実施助成額 (1人1コース当たり)		
			賃金要件等を 満たす場合※6		賃金要件等を 満たす場合※6		賃金要件等を 満たす場合※6	
③ 人への投資促進コース 令和4年4月～※7	高度デジタル人材訓練	OFF-JT	960円 (480円)	—	75% (60%)	—	—	
	成長分野等人材訓練	OFF-JT	960円※4	—	75%	—	—	
	情報技術分野認定実習併用 職業訓練	OFF-JT	760円 (380円)	960円 (480円)	60% (45%)	75% (60%)	—	—
		OJT	—	—	—	—	20万円 (11万円)	25万円 (14万円)
	定額制訓練	OFF-JT	—	—	60% (45%)	75% (60%)	—	—
	自発的職業能力開発訓練	OFF-JT	—	—	45%	60%	—	—
	長期教育訓練休暇制度		960円※5 (760円)	—※5 (960円)	20万円	24万円	—	—
教育訓練短時間勤務等制度		—	—	20万円	24万円	—	—	
④ 事業展開等リスキリング支援コース 令和4年12月～※7	OFF-JT	960円 (480円)	—	75% (60%)	—	—	—	

※1 正規雇用労働者等へ訓練を実施した場合の助成率。 ※2 非正規雇用の場合の助成率。 ※3 正社員化した場合の助成率。 ※4 国内の大学院を利用した場合に助成。 ※5 有給休暇の場合のみ助成。 ※6 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。 ※7 令和8年度末までの時限措置。

5 チェックリスト・フローチャート

このチェックリスト・フローチャートは、申請事業主が人材開発支援助成金のどのコース・メニューを利用できるかについて、支給要件などを簡易的に示したものです。

申請にあたっては、申請を希望するコースやメニューの詳細版のパンフレットをご覧ください、詳しい支給要件をご確認ください。

申請事業主（助成金を受給しようとする者）は、雇用保険適用事業所の事業主であること

対象労働者（訓練を受講する者）は、申請事業主が設置する雇用保険適用事業所の雇用保険被保険者であること

申請事業主は、研修や人事の担当課長等を職業能力開発推進者として選任していること

※ 職業能力開発推進者を選任していない場合は、計画届を提出する日までに選任してください。

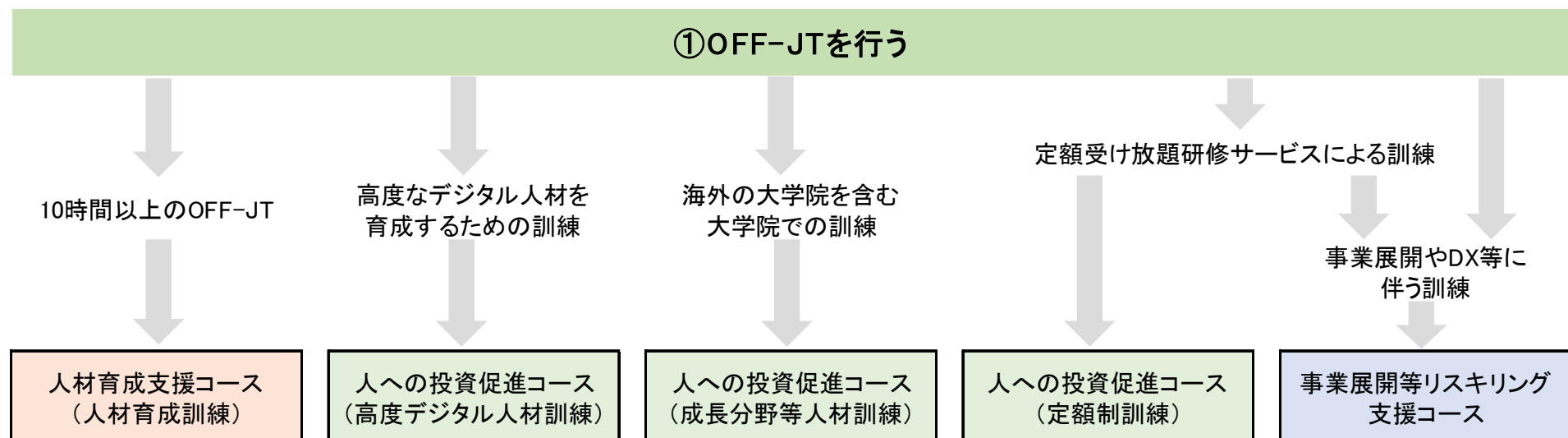
申請事業主は、事業内職業能力開発計画を策定し、雇用する労働者に周知していること

※ 事業内職業開発計画を策定・周知していない場合は、計画届を提出する日までに策定・周知してください。

(1) 申請事業主が業務命令で対象労働者に訓練を受講させる場合

- 訓練開始日の1か月前までに計画届を労働局に提出すること
- 申請事業主が訓練期間中も対象労働者に適正に賃金を支払うこと
- 申請事業主が支給申請日までに訓練経費を全額負担すること
- 対象労働者の職務に直接関連する訓練であること
- 訓練時間数が10時間以上の訓練であること
- ①OFF-JTを行うこと、又は②OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練を行うこと

※ 訓練経費を全額支払った後に、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を含む）が行われた（行われる予定を含む）場合の経費は、全額支給対象となりません。



②OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練を行う

対象労働者が有期契約
労働者等正社員転換を
目的として実施

人材育成支援コース
(有期実習型訓練)

対象労働者が15歳以上45歳未満の労働者(訓練開始日時点)

IT分野以外の訓練

人材育成支援コース
(認定実習併用職業訓練)

IT分野の訓練

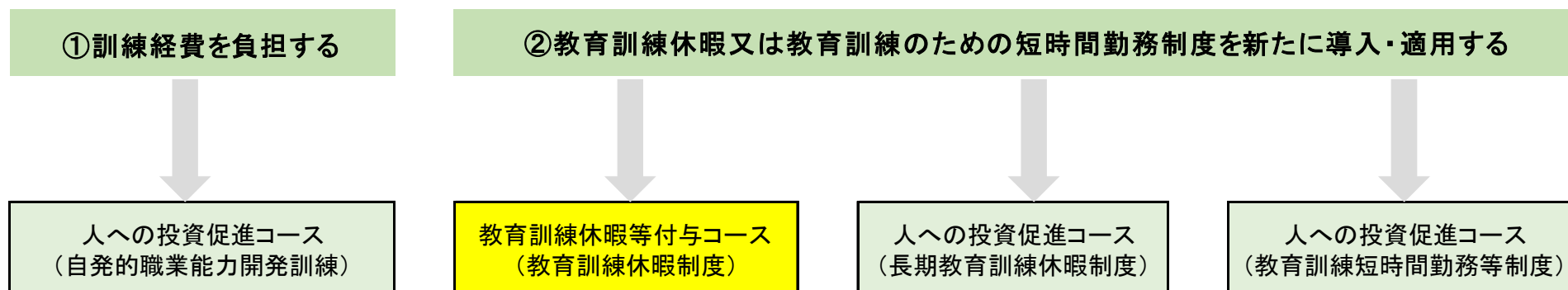
人への投資促進コース
(情報技術分野認定実習併用職業訓練)

(2) 申請事業主が自発的に訓練を受講する労働者を支援する場合

□労働協約又は就業規則に規定した制度に基づき、労働者が自発的に訓練を受講すること

□事業主以外の事業主が主催した訓練であること

□①労働者が自発的に受講した訓練経費を負担すること、又は②教育訓練休暇制度等を新たに導入・適用すること



6 おわりに

人材育成への取り組みは、企業経営の安定にもつながります！

人材育成への積極的な取り組みは、従業員のキャリア形成や能力アップはもちろんのこと、従業員の職場定着促進、ひいては、安定的な企業運営にもつながっていきます。

人材開発支援助成金を積極的にご活用ください！

