

職業能力の開発及び促進の向上に 資する取り組み

資料 6－1 人材開発支援助成金の見直しについて

資料 6－2 キャリアコンサルティングの実施状況

資料 6－1 助成金の問い合わせ先
奈良労働局職業安定部
職業対策課 助成金センター

奈良市法蓮町 163-1 新大宮愛正寺ビル 4 F
電話 0742-35-6336

人材開発支援助成金 (人への投資促進コース) 労働者の知識・技能の向上にご活用ください

「人への投資促進コース」とは

- 雇用保険被保険者に対して、職務に関連した専門的な知識と技能の習得を目的として、計画に沿って訓練を実施した場合に、訓練中の賃金と訓練にかかった経費の一部を助成します。
- 自発的な教育訓練を受けるために必要な教育訓練休暇を労働者に与える長期教育訓練休暇等制度を企業に導入し、労働者が実際に教育訓練休暇等を取得した場合に導入経費と教育訓練休暇中の賃金の一部を助成します。

人への投資促進コース 訓練内容や実施目的に応じたメニューがあります

eラーニングや通信制による訓練等も、助成対象です。

デジタル/成長分野

高度デジタル人材訓練/成長分野等人材訓練

高度デジタル人材の育成のための訓練や大学院での訓練

IT分野未経験

情報技術分野認定実習併用職業訓練

OFF-JTとOJTを効果的に組み合わせた訓練として厚生労働大臣の認定を受けたIT分野未経験者に対する訓練

厚生労働大臣の認定制度は、都道府県労働局にお問い合わせください。

サブスクリプション

定額制訓練

多様な訓練の選択・実施を可能とするサブスクリプション型の研修サービスによる訓練

自発的能力開発

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費用を負担する事業主への助成

教育訓練休暇

長期教育訓練休暇等制度

働きながら訓練を受講するための長期休暇制度や短時間勤務等制度を導入する事業主への助成

このパンフレットは、「人への投資促進コース」についてのポイントをまとめた簡易版です。支給要件の詳細は、「人材開発支援助成金（人への投資促進コース）のご案内（詳細版）」をご確認の上、ご不明な点は都道府県労働局へお問い合わせください。



ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局・ハローワーク

PL041001開企05

支給額はどのくらいですか？

訓練メニューに応じて、以下の助成が受けられます

訓練メニュー	対象者	対象訓練	経費助成率		賃金助成額		OJT実施助成額	
			中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業
高度デジタル人材訓練	正規 非正規	高度デジタル訓練 (ITスキル水準(ITSS) レベル3、4以上)	75%	60%	960円	480円	—	
成長分野等人材訓練		海外を含む大学院での訓練	75%		国内大学院 960円		—	
情報技術分野認定実習 併用職業訓練	正規	OFF-JT + OJTの組み合わせの 訓練(IT分野関連の訓練)	60% (+15%)	45% (+15%)	760円 (+200円)	380円 (+100円)	20万円 (+5万円)	11万円 (+3万円)
定額制訓練	正規 非正規	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	45% (+15%)	30% (+15%)	—		—	
自発的職業能力 開発訓練	正規 非正規	労働者の自発的な職業訓練費 用を事業主が負担した訓練	30% (+15%)		—		—	
長期教育訓練 休暇等制度	正規 非正規	長期教育訓練休暇制度 (30日連続休暇取得)	制度導入経費 20万円 (+4万円)		1日当たり 6000円 (+1200円)		—	
		所定労働時間の短縮および 所定外労働時間の免除制度	制度導入経費 20万円 (+4万円)		—		—	

- ・ () 内の助成率(額)は、生産性の向上が認められる場合に加算される率(額)です。
高度デジタル人材訓練と成長分野等人材訓練は、当該加算はありません。
- ・ 賃金助成額は1人1時間当たりの額です(長期教育訓練休暇制度は1人1日当たりの額)。
- ・ OJT実施助成額は1人1訓練当たりの額(定額)です。
- ・ 賃金助成とOJT実施助成は所定労働時間内の訓練に限ります。
- ・ 経費助成は、受講者1人当たりで次の額を限度としています。

受講者1人当たりの助成限度額

訓練メニュー	実訓練時間数 100H未満	実訓練時間数 100～200H未満	実訓練時間数 200H以上	大学 (一年度当たり)	大学院 (一年度当たり)
高度デジタル人材訓練	30(20) 万円	40(25) 万円	50(30) 万円	150(100) 万円	—
成長分野等人材訓練	—	—	—	—	国内150万円 海外500万円
情報技術分野認定実習 併用職業訓練	15(10) 万円	30(20) 万円	50(30) 万円	—	—
自発的職業能力 開発訓練	7万円	15万円	20万円	60万円	国内60万円 海外200万円

- ・ () 内は大企業の額です。
- ・ 大学・大学院での訓練は、一年度あたりの限度額です。
それ以外の民間の教育訓練機関等で実施される訓練は、一の年間職業能力開発計画(様式第3-1号)当たりの限度額になります。
- ・ 定額制訓練に対する助成は、受講者1人当たりの経費助成の限度額はありません。
- ・ 助成率・額の詳細や生産性要件は、詳細版パンフレットをご確認ください。

どのような要件がありますか？

主な事業主要件 / 労働者要件は以下のとおりです

支給対象事業主

- 雇用保険適用事業所の事業主であること
- 職業能力開発推進者を選任し、事業内職業能力開発計画を策定し、従業員に周知している事業主であること
- **訓練期間中の訓練受講者に対する賃金を適正に支払っている事業主であること**
(自発的職業能力開発訓練、育児休業中の訓練と無給の長期教育訓練休暇等制度の場合を除く)
- 支給申請までに**訓練にかかった経費をすべて**(自発的職業能力開発訓練の場合は1/2以上)**負担**している事業主であること
(長期教育訓練休暇等制度の場合を除く)
- 訓練計画届または制度導入・適用計画届提出日の前日から起算して6か月前の日から支給申請提出日までの間に、事業主都合で雇用保険被保険者を離職させた事業主でないこと
- 労働局が行う審査や実地調査に協力する事業主であること
- 不正受給を行ったことで不支給措置期間にある事業主でないこと など

支給対象労働者

- 訓練実施期間中において、申請事業主に雇用される雇用保険被保険者であること
- 訓練計画届提出時に添付する「訓練別の対象者一覧」(様式第4-1号)(定額制訓練の場合は「定額制訓練に関する対象者一覧」(様式第4-2号))で届けられている者であること(長期教育訓練休暇等制度の場合を除く) など

このページに記載されていない要件もあります。詳しくは詳細版パンフレットをご確認ください。
下記の制度は、厚生労働省のウェブサイトで紹介しています。

職業能力開発推進者、事業内職業能力開発計画

職業能力開発推進者とは、社内で職業能力開発の取り組みを推進するキーパーソンとなる役割を担う方を指します。事業内職業能力開発計画とは、自社の人材育成の基本的な方針を定めて従業員に周知するものをいいます。

職業能力開発促進法では、事業主は職業能力開発推進者を選任し、事業内職業能力開発計画を作成するよう努めることとしています。人材開発支援助成金ではこれらを措置している事業主を助成対象としています。

実習併用職業訓練にかかる厚生労働大臣の認定

実習併用職業訓練とは、OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練のことで、実施計画を立てて申請をすると、その訓練が効果的であるとして厚生労働大臣の認定を受けることができます。

認定を受けた訓練を対象として、人材開発支援助成金を申請する場合は、訓練実施日の30日前までに認定の申請をする必要があります。

どのような手続きが必要ですか？

各メニューの手続きの流れは以下のとおりです

高度デジタル人材等訓練

定額制訓練

情報技術分野認定
実習併用職業訓練

自発的職業能力
開発訓練

長期教育訓練
休暇等制度

→手続きの詳細は5ページを参照

→手続きの詳細は6ページを参照

職業能力開発推進者の選任、事業内職業能力開発計画の策定 →詳細は3ページを参照

実習併用職業訓練として、厚生労働大臣の認定を受ける
(訓練開始日2か月前までに認定申請)
→詳細は3ページを参照

制度導入・周知

就業規則または
労働協約への
各制度を規定する

制度導入・適用計画の提出

制度導入・適用計画期間の初日から起算して6か月前から1か月前までに管轄労働局かハローワークへ提出し、労働局の確認を受ける

訓練実施計画届、年間職業能力開発計画の提出

訓練開始日(定額制は契約締結日)の1か月前までに管轄労働局かハローワークへ提出し、労働局の確認を受ける

制度導入・周知

就業規則または労働協約への各制度を規定する

計画に沿って訓練を実施

変更届の提出

計画を変更する場合

支給申請

訓練終了日の翌日から起算して2か月以内に管轄労働局へ提出する

計画に沿って制度を適用

変更届の提出

支給申請

制度導入・適用計画期間(制度導入日から3年)内に、支給要件を満たす制度の最終適用日(教育訓練短時間勤務等制度の場合は最初の適用日)の翌日から2か月以内に管轄労働局へ提出

労働局の審査を経て支給

確認項目が多いため、他の助成金よりも支給可否の決定までに時間がかかる場合があります。

長期教育訓練休暇等制度以外の手続きは以下のとおりです

訓練実施計画届・年間職業能力開発計画の提出

事業内職業能力開発計画に基づき、1年間に従業員の職業能力開発をどのように進めるかの計画を作成した上で、訓練の実施期間・実施場所・対象労働者などを具体的に記載した実施計画を、**訓練開始日の1か月前までに**管轄労働局に提出します。

定額制訓練および自発的職業能力開発訓練のうち定額制サービスによる訓練の場合、定額制サービスの契約期間の初日となります。

主な提出書類	・ 訓練実施計画届（様式第1号） ・ 年間職業能力開発計画（様式第3-1号） ・ 訓練別の対象者一覧（様式第4-1号） など
主な添付書類	・ 訓練内容を確認できる書類（訓練カリキュラム、予定表など） ・ 訓練の対象労働者を確認できる書類 ・ 訓練期間中の労働条件がわかるもの（雇用契約書（写）など） など

支給申請

訓練終了日の翌日から2か月以内に、支給申請書などを管轄労働局に提出します。
支給申請までに、訓練にかかった経費をすべて支払っていることが必要です。

主な申請書類	・ 支給要件確認申立書（共通要領様式第1号） ・ 支払方法・受取人住所届 ・ 支給申請書（様式第5号） ・ 賃金助成と実施助成の内訳（様式第6号） ・ 経費助成の内訳（様式第7-1号） ・ OFF-JT実施状況報告書（様式第8-1号） ・ 訓練を行う者が不正受給に関与していた場合に連帯債務を負うこと等についての承諾書（様式第12号） など
主な添付書類	・ 訓練期間中の出勤状況・出退勤時刻を確認するための書類（出勤簿、タイムカードなど） ・ 受講者に対して訓練期間中の賃金が支払われていたことを確認できる書類（賃金台帳など） ・ 事業主が訓練費用を負担していることを確認できる書類（振込通知書など） ・ 訓練に使用した教材の目次等の写し ・ 該当する対象訓練で発行された修了証や、使用したジョブ・カード など

申請様式は厚生労働省のウェブサイトからダウンロードできます

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

支給申請書などの書類は、**計画届提出時点の様式**をお使いください。

例：令和4年5月に計画届を提出し受理されたもの場合は、上記リンク先「申請書類ダウンロード」の項目から、『申請書類（令和4年4月1日以降に計画届を提出された方はこちら）』を使用してください。



ご注意ください

届出期限内に訓練計画届の提出がない場合には、**助成金は支給されません。**

郵送で提出をする場合、管轄労働局への**到達日**が受理日となりますので、ご注意ください。

長期教育訓練休暇等制度の手続きは以下のとおりです

制度導入・適用計画の提出

事業内職業能力開発計画に基づき、1年間に従業員の職業能力開発をどのように進めるかの計画を作成した上で、具体的な内容を記載した計画を、制度導入・適用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**管轄労働局に提出します。

主な申請書類	- 制度導入・適用計画届（訓練休暇様式第1号） - 事前確認書（訓練休暇様式第7号） - など
主な添付書類	- 就業規則または労働協約（制度規定前のものの写しと制度規定後の案） ＜既に長期教育訓練休暇制度を導入している場合＞ - 長期教育訓練休暇制度に関する申告書（訓練休暇様式第5－4号） - 事業内職業能力開発計画 - など

支給申請

支給要件を満たす休暇等の**最終取得日の翌日から2か月以内に**、支給申請書などを管轄労働局に提出します。

主な申請書類	- 制度導入・適用計画届（訓練休暇様式第1号） - 支給要件確認申立書（共通要領様式第1号） - 支払方法・受取人住所届 - 支給申請書（訓練休暇様式第4号） - 実施状況報告書（訓練休暇様式第5－2号または訓練休暇様式第5－3号） - 賃金助成の内訳（訓練休暇様式第6号） 有給の長期教育訓練休暇を取得した場合 - など
主な添付書類	- 就業規則または労働協約の写し - 休暇等を取得した労働者が被保険者であることを確認できる書類（雇用契約書（写）等） - 訓練期間中の出勤状況・出退勤時刻を確認できる書類（出勤簿、タイムカードなど） - 休暇取得者に賃金が支払われていたことを確認できる書類（賃金台帳など） 有給の休暇の場合のみ - 事業主以外が行う教育訓練、各種検定、キャリアコンサルティングを、事業主以外が実施していることを確認できる書類（訓練カリキュラム、受講案内等） - など

申請様式は厚生労働省のウェブサイトからダウンロードできます

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html

支給申請書などの書類は、**計画届提出時点の様式**をお使いください。

例：令和4年5月に計画届を提出し受理されたものの場合は、上記リンク先「申請書類ダウンロード」の項目から、『申請書類（令和4年4月1日以降に計画届を提出された方はこちら）』を使用してください。



ご注意ください

届出期限内に訓練計画届の提出がない場合には、**助成金は支給されません**。
郵送で提出をする場合、管轄労働局への**到達日が受理日**となりますので、ご注意ください。

よくあるご質問

助成金がもらえない訓練はありますか？

例えば以下のような訓練は、支給対象になりません。

- ・ 職務に直接関係ないもの、趣味教養のもの、通常の事業活動の範囲内で行われるべきもの、法令等で義務づけられたものなど、助成目的に適合しない内容の訓練
- ・ 講演会・学会など、訓練ではないもの
- ・ OFF-JTが通常の生産活動と区別されない場所で実施されているものなど、助成目的に適合しない実施方法の訓練
- ・ 講師要件を満たさない者が講師をつとめる事業内訓練
- ・ OJTに必要な指導者を確保できておらず、受講生ひとりで実施するもの

など

変更届を提出せずに、計画とは違うカリキュラムや日時・場所等で訓練を実施した場合等も、変更した部分は対象になりません。詳しくは詳細版パンフレットをご確認ください。

教育訓練休暇の対象とならない訓練はありますか？

例えば以下のような訓練については、対象になりません。

- ・ OJT
- ・ 業務命令で受講させるもの
- ・ 通常の事業活動の範囲内で行われるもの（自社の経営方針の説明・報告会、自社製品・サービス・社内制度に関する説明など）
- ・ 実施目的が訓練に直接関連しない内容のもの
- ・ 研究会、発表会、見学会、視察旅行など
- ・ 労働者の休暇日に受講するもの（休暇日を振り替えたとしても対象となりません）
- ・ 事業主が主催するOFF-JT（事業主が事業主以外の設置する教育訓練施設等に依頼して行うもの、外部講師を派遣して行うものも対象となりません）

「OJT」「OFF-JT」とはどのようなものですか？

「OJT」は、**適格な指導者の指導のもとで、企業内の事業活動の中で実施する実習訓練**をいいます。

「OFF-JT」は、**企業の事業活動（通常の業務・生産ライン）と区別して実施する座学または実技訓練**です。

訓練を実施する事業所の事業で報酬を貰っている役員等の方や同事業所から賃金を貰っている従業員

例えば以下のように区別することができます。

- ・ パソコン操作 → 顧客への礼状の作成はOJT / 操作習得用の練習文書の作成はOFF-JT
- ・ 研磨作業 → 出荷品を研磨するのはOJT / 出荷しない不良・廃棄品を使って研磨の練習をするのはOFF-JT
- ・ パーマ施術 → 自店舗等でお客さまに施術するのはOJT / モデルウィッグに施術するのはOFF-JT

人材開発支援助成金を利用しやすくするため 令和4年9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4年9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。

< 令和4年9月1日の改正内容 >

訓練コース名	対象者・対象訓練	共通の見直し	各コースの見直し
人への投資 促進コース	雇用保険被保険者を対象とした定額制サービスによる訓練など	1 訓練施設の要件変更 2 提出書類の省略	3 定額制訓練の要件変更
			4 OJT訓練指導者の要件変更
			5 短時間勤務等制度の要件変更
			6 OJTの実施要件の変更
特定訓練コース	正規雇用労働者を対象とした生産性向上に資する訓練など	1 訓練施設の要件変更 2 提出書類の省略	6 OJTの実施要件の変更
一般訓練コース	正規雇用労働者を対象とした訓練		
特別育成訓練コース	非正規雇用労働者を対象とした訓練		6 OJTの実施要件の変更

1 訓練施設の要件変更

対象となる訓練施設のうち「**申請事業主以外の事業主・事業主団体の設置する施設**」において、**申請事業主と関係性が認められる者が設置する施設は対象外**としていましたが、**当該要件を廃止**しました。

【改正により対象となる施設】

- 申請事業主(取締役含む)の3親等以内の親族が設置する施設
- 申請事業主の取締役が設置する施設
- 申請事業主が雇用する労働者が設置する施設
- グループ事業主が設置する施設で不特定の者を対象とせずに訓練を実施する施設
- 申請事業主が設置する別法人の施設
- 申請事業主の代表取締役が個人事業主として設置する施設

公共職業能力開発施設など、申請事業主以外の事業主・事業主団体の設置する施設、学校教育法による大学等、各種学校等（専修学校など）など

2 提出書類の省略

同時双方向型の通信訓練を実施した場合に、支給申請の際に提出が必要となる「**受講者の出席状況が分かるログ、訓練受講時の受講者を撮影したスクリーンショット等**」について、**提出を省略**しました。

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訓練



3 定額制訓練の要件変更

【変更点1】

既に定額制サービス（サブスクリプション型の研修サービス）の**契約期間の初日が到来している場合**も**助成対象**としました。

通常は、契約期間の初日から起算して1か月前までに計画届を提出している必要があります。

【変更点2】

定額制サービスのうち**受講を修了した教育訓練が「2つ以上」**必要とする要件を、「1つ以上」に緩和しました。

【変更点3】

同時に複数の異なる定額制サービスを利用している場合に、**1つの契約のみ支給対象とする要件を廃止**しました。

【変更点4】

定額制サービスでは、eラーニングで実施されるサービスを助成対象としていましたが、**同時双方向型の通信訓練で実施されるサービスも助成対象**としました。

4 OJT訓練指導者の要件変更

情報技術分野認定実習併用職業訓練の**OJT訓練指導者の要件**である、『資格（ITSSレベル2以上）取得している者または情報処理・通信技術者としての**実務経験**が通算で**「10年以上」**である者』のうち、実務経験の通算年数を**「5年以上」**に緩和しました。

5 教育訓練短時間勤務等制度の要件変更

【変更点1】

制度を適用する回数の要件を**「30回」**から**「1回」**に緩和しました。

【変更点2】

所定外労働時間の免除を行う場合、**制度を適用した最初の日の前日以前3か月の一月の平均所定外労働時間が15時間以上**である者に対して制度を適用する必要がありましたが、**当該要件を廃止**しました。

6 OJTの実施要件の変更

OJT訓練指導者が1日に指導できる受講者の人数は**3名まで**としていましたが、**当該要件を廃止**しました。

本助成金のご利用にあたりご不明な点は、管轄の労働局・ハローワークにお問い合わせ下さい。

雇用関係助成金 受付窓口一覧
(厚生労働省ホームページ)



<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiawase.html>

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html



人材開発支援助成金

検索



厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局・ハローワーク

人材開発支援助成金を利用しやすくするため 令和4年10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4年10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。

<令和4年10月1日の改正内容>

訓練コース名	対象者・対象訓練	共通の見直し	各コースの見直し
人への投資促進コース	雇用保険被保険者を対象とした定額制サービスによる訓練など	1 提出書類の省略	2 定額制訓練の要件変更及び提出書類の簡略化
			3 高度デジタル人材訓練の要件変更
			4 情報技術分野認定実習併用職業訓練の要件変更及び提出書類の省略
			5 認定実習併用職業訓練の提出書類の省略
特定訓練コース	正規雇用労働者を対象とした生産性向上に資する訓練など		
一般訓練コース	正規雇用労働者を対象とした訓練		
特別育成訓練コース	非正規雇用労働者を対象とした訓練		

1 提出書類の省略

一般教育訓練等（専門実践教育訓練、特定一般教育訓練及び一般教育訓練の指定講座の訓練）を実施した場合に、支給申請の際に提出が必要となる「**一般教育訓練等の経費負担額に関する申立書**」の提出を省略しました。

2 定額制訓練の要件変更及び提出書類の簡略化

【変更点1】

特段の理由なく契約期間の初日から起算して**1か月前までの提出期限を経過し、かつ契約期間の初日が到来していない定額制サービス**（サブスクリプション型の研修サービス）についても、**助成対象**としました。（計画届の提出日から1か月後を契約期間の初日とみなします。）

【変更点2】

計画届の際に提出が必要となる「訓練別の対象者一覧（様式第4-1号）」について、定額制訓練では、記載内容を簡略化の上、「**定額制訓練に関する対象者一覧（様式第4-2号）**」を提出することに**変更**しました。

【変更点3】

計画届の際に提出が必要となる「**対象者全員分の雇用契約書等の写し**」を省略し、支給申請の際に、**受講時間数が10時間以上の要件を満たす対象者分の雇用契約書等の写しを提出**することに**変更**しました。

3 高度デジタル人材訓練の要件変更

対象事業主の要件に、「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事業主」を追加しました。また、この要件を適用する場合、計画届の添付資料に「事業主におけるDXの推進に関する申立書（様式第3 - 4号）」及び「検討を踏まえて策定した事業内計画等」を追加しました。

対象事業主の要件（該当部分）

- 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事業主
- （主たる事業が情報通信業以外の場合は以下 から のいずれかに該当する事業主）
 - 産業競争力強化法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事業主
 - 情報処理の促進に関する法律第31条に基づく認定制度の認定を受けている事業主
 - デジタル経営改革のための評価指標を用いて、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（独）情報処理推進機構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事業主
 - 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事業主【追加】

4 情報技術分野認定実習併用職業訓練の要件変更及び提出書類の省略

【変更点1】

対象労働者について、未経験者又はキャリアコンサルティングの中で過去の職業経験の実態等から必要と認められる者（情報処理・通信技術者としての業務経験が概ね1年未満の者）としていましたが、**経験年数が1年以上であっても当該業務から長期間離れていたなど、キャリアコンサルティングの結果、職業経験の実態等から必要と認められる者を対象**とすることにしました。（業務経験が概ね1年未満の者の部分を削除）

【変更点2】

計画届の際に提出が必要となる「**認定実習併用職業訓練の実施計画認定通知書（写）**」の**提出を省略**しました。

【変更点3】

計画届の際に提出が必要となる「**対象労働者の生年月日がわかる書類**」の提出を省略しました。

5 認定実習併用職業訓練の提出書類の省略

計画届の際に提出が必要となる「**認定実習併用職業訓練の実施計画認定通知書（写）**」の**提出を省略**しました。

本助成金のご利用にあたりご不明な点は、管轄の労働局・ハローワークにお問い合わせ下さい。

雇用関係助成金 受付窓口一覧
（厚生労働省ホームページ）



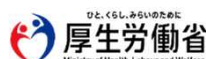
<https://www.mhlw.go.jp/general/seido/josei/kyufukin/toiawase.html>

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html



人材開発支援助成金

検索



都道府県労働局・ハローワーク

デジタル分野などの社員教育に 人材開発支援助成金をご活用ください

国民の皆さまのアイデアをもとに「人への投資促進コース」を創設

「人への投資促進コース」の助成メニュー

IT分野未経験

ITやデジタル分野で即戦力となる人材を育成したい

情報技術分野（IT分野）認定実習併用職業訓練【新設】

IT分野未経験者を即戦力化するための訓練を実施する事業主への高率助成。

IT
未経験者
OK!

デジタル／成長分野

高度デジタル人材・高度人材を育成したい

高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練【新設】

高度デジタル人材を育成するための訓練や、大学院での高度な訓練を行う事業主への高率助成。

サブスクリプション

オンラインの定額受け放題サービスで効率的に訓練を受けさせたい

定額制訓練【新設】

サブスクリプション型の研修サービスによる訓練への助成。

自発的能力開発

労働者の自発的な学び直しの費用を支援したい

自発的職業能力開発訓練【新設】

労働者が自発的に受講した訓練費用を負担する事業主への助成。

教育訓練休暇

労働者の自発的な学び直しのための時間を確保したい

長期教育訓練休暇制度／短時間勤務等制度【拡充】

働きながら訓練を受講するための休暇制度や短時間勤務等制度を導入する事業主への助成。

- ・「人への投資促進コース」の他にも、訓練対象者（正規雇用労働者や非正規雇用労働者）にあわせて、助成メニューをご用意しています。
- ・すべての訓練コースでオンライン（eラーニング）による訓練も対象としています。
- ・詳しくは、ウェブサイトをご覧ください。お近くの労働局へお問い合わせください。

人材開発支援助成金

検索



活用例は裏面へ

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html



ひと、くらし、みらいのために

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局・ハローワーク

LL040428開企01

「人への投資促進コース」の活用例

IT分野未経験者にIT関連の訓練を行った場合

資格試験料も助成の対象です！

課題

IT未経験の従業員にも、ITの内容を覚えてもらい、**即戦力として働いてほしい！**



事業主

訓練

- 訓練コース プログラミング（1名）
- 訓練内容
スマート端末上の開発に必要なプログラミング言語の習得等、OJTで実際に発注を受けたシステムの構築。
OFF-JT時間：800時間 訓練経費：70万円
OJT時間：200時間
- ITSSレベル2に相当する資格試験の受験
訓練経費：5万円

助成金を活用

助成内容（中小企業の場合）・成果

- 助成率・額
経費助成：60%
賃金助成：1時間あたり760円
OJT実施助成：200,000円
- 助成額（左記の訓練内容の場合の例）
経費助成：450,000円（資格試験料を含む）
賃金助成：608,000円
OJT実施助成：200,000円
- 成果
IT未経験者にも、基本的な言語の習得や、実際に顧客から発注を受けたシステムの構築を、自社の従業員から丁寧にレクチャー。
未経験者から一人前のSEに成長させることができた。
高額で手が出せない資格も、助成金があることで、取得させることができた。



高度なデジタル分野の訓練を行った場合

他のコースより高い
助成率・助成額で支援します！

課題

高度なデジタル分野の資格を取ってもらい、**核となる人材として働いてほしい！**



事業主

訓練

- 訓練コース
プロジェクトマネージャ試験対策講座（1名）
- 訓練内容
プロジェクトマネージャ試験対策のための訓練。
訓練時間：30時間 訓練経費：20万円
- ITSSレベル4に相当する資格試験の受験
訓練経費：8万円

助成金を活用

助成内容（中小企業の場合）・成果

- 助成率・額
経費助成：75%
賃金助成：1時間あたり960円
- 助成額（左記の訓練内容の場合の例）
経費助成：210,000円（資格試験料を含む）
賃金助成：28,800円
- 成果
資格を取得して専門的な知識を身につけることで、**管理職として活躍してもらうことができた。**
高度な資格を保持していることが会社の**アピールポイント**にもなっている。



サブスクリプション型の研修サービスで訓練を行った場合

課題

様々なコンテンツの中から、従業員1人ひとりに合った訓練を行い、**知識を深めてほしい！**



事業主

訓練

- 訓練コース 営業職研修受け放題講座（40名）
- 訓練内容
新入社員から管理職までの幅広い層に対応した営業職に関するeラーニング訓練。
訓練経費：42万円
（1名～50名まで1か月3.5万円×12月の料金）

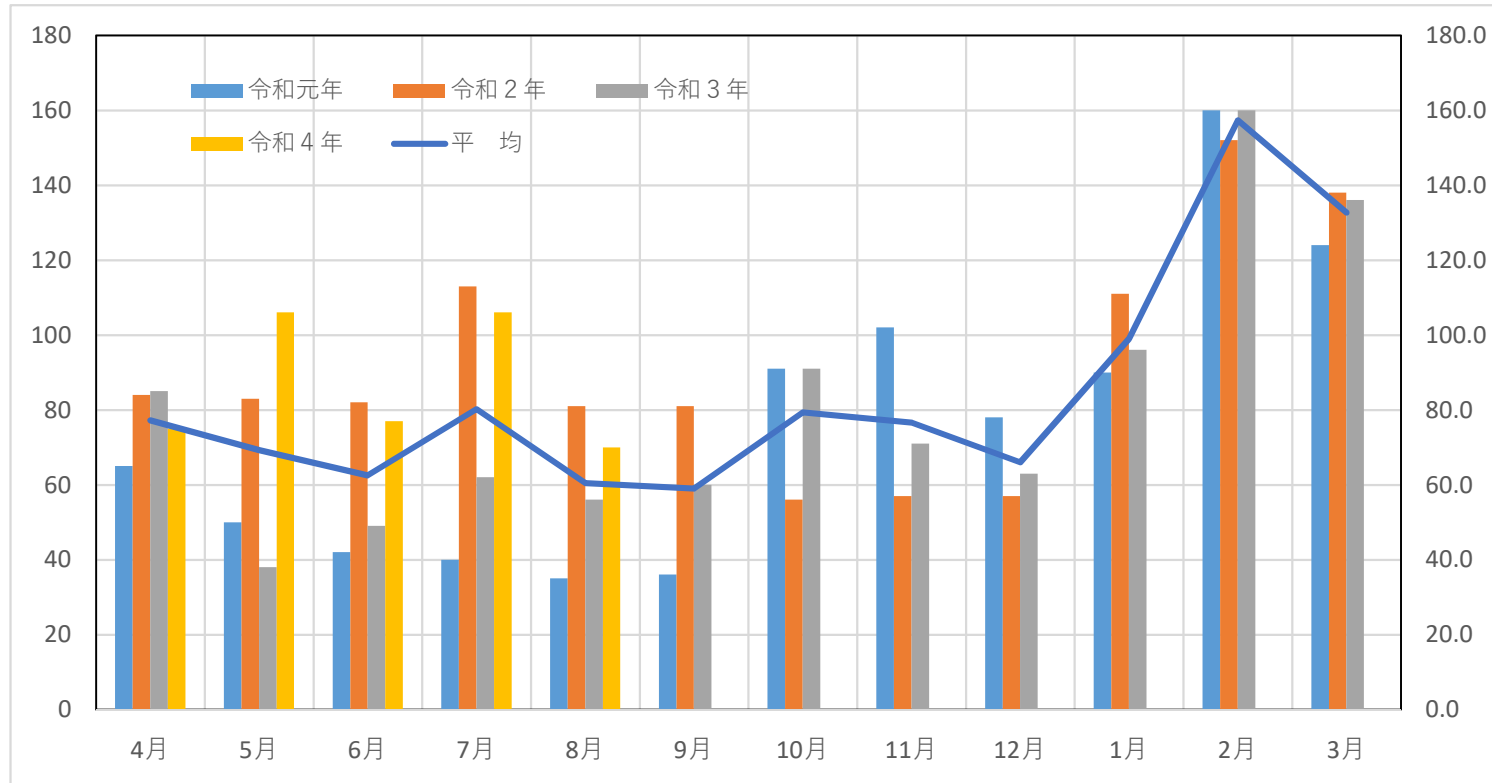
助成金を活用

助成内容（中小企業の場合）・成果

- 助成率・額
経費助成：45%
- 助成額（左記の訓練内容の場合の例）
経費助成：189,000円
- 成果
1つの訓練契約で幅広い層に訓練を行うことができ、**企業全体の生産性向上に繋がった。**



奈良労働局 キャリアコンサルティング実績



	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	合 計
令和元年	65	50	42	40	35	36	91	102	78	90	160	124	913
令和2年	84	83	82	113	81	81	56	57	57	111	152	138	1,095
令和3年	85	38	49	62	56	60	91	71	63	96	160	136	967
令和4年	75	106	77	106	70								434
平 均	77.3	69.3	62.5	80.3	60.5	59.0	79.3	76.7	66.0	99.0	157.3	132.7	

ハローワークにてキャリアコンサルティングを 活用された方々からのアンケートから

職業訓練、就職に向けて必要なことが改めて確認できるよい機会になった。

自分の中で整理ができました。受けることが出来て良かったです。

良いアドバイスを頂けました。弱点と思っていた転職回数を活かせるようキャリアの設計見直しを行います。

自分なりに整理が出来て目標がはっきりしてきました。

頭の中が整理されて、自分のなりたい姿を認識できました。

受講にあたって、少しの不安と迷いがあったが解消できた。

自分自身の強みについても客観的に知ることができた。

自分の強み、傾向等に新たな発見があった。

訓練を受講するにあたり、支援を受け、より明確に目標が見えた。

自分の経歴を今まで考えることが無かったので、良い機会になりました。

自身のキャリアプランを見つめ直せました。それに伴い、意欲が向上しました。

自分の中の考えを整理すること出来ました。また、自分の中の強みを明確にすることが出来ました。

改めて数年後の自分の在り方を考える事の大切さに気づくきっかけになりました。

自分が考えていなかった“強み”を発見することが出来た。ありがとうございました。

ジョブカードを作成した事で、資格取得に対する意欲が高まった。今後の行動指針を立てやすくなった。

改めて自己理解を深めることが出来ました。これからの求職活動を行う活力にもつながります。ありがとうございました。

