

令和3年度版 人材開発支援助成金事業主様向け Q&A (特定訓練コース・一般訓練コース)

【目次】

1 訓練コース全般

①申請手続きについて

- Q1 1つの訓練が複数の助成メニューに該当する場合はどうしたらいいですか。
- Q2 1つの訓練の受講を計画する際に、特定訓練コースの対象者と一般訓練コースの対象者がいる場合、必要書類はどのように作成すればよいですか。
- Q3 年間職業能力開発計画期間を超えて訓練を実施する場合、次の計画期間の前までに何か別途提出が必要な書類はありますか。
- Q4 大型免許取得などで自動車学校にて訓練を行う場合、実技実習など、空き状況をみて予約を調整するため、実施日時の変更が頻繁にあります。その都度、事前に変更届を提出しなければならないのでしょうか。
- Q5 訓練機関やコンサルタントから、「申請手続きはすべてこちらでやります」と言われていますが、任せて大丈夫でしょうか。

②助成対象となる訓練について

- Q6 教育訓練機関の受講案内に「人材開発支援助成金の対象になります」と書かれています。必ず助成金が支給されますか。
- Q7 「この訓練機関のこの訓練を受講すれば助成対象となる」と厚生労働省が認めた訓練はありますか。
- Q8 単独で受講可能な訓練を複数組み合わせることで1つの訓練として計画することは可能ですか。
- Q9 通信教育は助成対象になりますか。
- Q10 運送会社が従業員に準中型免許、中型免許または大型免許等を取得させるため自動車学校で教習を受講させるのは助成対象になりますか。

Q11 労働安全衛生法に基づく講習のうち法定義務のある特別教育等は対象外となっていますが、労働安全衛生法に基づく講習で助成対象となる訓練はありますか。

③助成対象となる期間・時間について

Q12 会社の休日に従業員に訓練を受けさせた場合、割増賃金を支払っていただければ助成対象になりますか。振替休日をあらかじめ設定して、勤務日として予定を組んでいた場合はどうですか。

Q13 外部の研修機関等で訓練を受講すると、訓練の開始時間・終了時間が、事業所の始業時間・終業時間（所定労働時間）と違う場合があります。こうした場合、訓練の開始時間から終了時間まですべて助成対象になりますか。

Q14 教育訓練休暇を与えて、教育訓練を受講させようと思っているのですが、教育訓練休暇付与コースと両方とも申請することはできますか。

④助成対象となる経費について

Q15 事業外訓練で、遠方の訓練機関で受講するため新幹線で移動し前泊する予定です。交通費や宿泊費は助成対象になりますか。

Q16 事業内訓練を企画し、外部講師を招くことになりました。会場の席に余裕があるため、助成対象労働者以外の従業員も一緒に受講しました。経費助成額に影響はありますか。

Q17 事業内訓練について、社外の講師への謝金は1時間当たり3万円が上限となっていますが、講師が複数の場合の上限はいくらになりますか。

2 特定訓練コース 労働生産性向上訓練

Q18 労働生産性向上訓練に該当する訓練なら、必ず助成金が支給されますか。

Q19 「当該分野において労働生産性の向上に必要不可欠な専門性・特殊性が認められる技能に関する訓練」とはどのような訓練が対象になりますか。

Q20 「喀痰吸引等研修」の現地研修については、実際に患者に対して喀痰吸引等の処置を行うものであるため、患者の状態等により研修日が増えることが頻繁にあります。その都度、事前に変更届を提出しなければならないのでしょうか。

3 特定訓練コース 若年人材育成訓練

Q21 正社員として入社したあと一旦離職し、再度同一の事業所に正社員として入社した場合は対象となりますか。

Q22 親会社・子会社などの同一企業グループに属する別法人が経営する事業所（それぞれが雇用保険の適用事業所）に出向させた場合において、若年人材育成訓練の対象要件である「雇用契約締結後5年以内」の起算日はいつになりますか。

4 特定訓練コース 熟練技能育成・承継訓練

Q23 認定職業訓練を実施する場合、熟練技能者（特級技能検定、1級技能検定または単一等級技能検定合格者、職業訓練指導員、15年以上の実務経験者等）が講師を行わなければいけないのでしょうか。

5 特定訓練コース グローバル人材育成訓練

Q24 現在は海外関連業務の事業を行っていないが、今後海外関連に該当する事業を始める予定の場合でもグローバル人材育成訓練の活用はできますか。

6 特定訓練コース 雇用型訓練（(特定分野)認定実習併用職業訓練）

Q25 訓練様式第9-1号 OJT 実施状況報告書の11欄に「訓練生の振り返り」とありますが、具体的に何を記入するのでしょうか。

Q26 当社では、新入社員に4か月目から実際に営業を1人で行ってもらい、経過を毎日上司に報告をさせ、事後的に助言、指導を行っていますが、OJT訓練として助成対象となりますか。

7 一般訓練コース 事業主が訓練を実施する場合

Q27 一般訓練コースの要件となっている「定期的なキャリアコンサルティング」の実施者はキャリアコンサルタントに限らないとありますが、具体的にどのような人が実施すればよいですか。

8 一般訓練コース 事業主団体が訓練を実施する場合

Q28 企画・主催等は申請事業主団体であるが、訓練当日の運営（会場・受講者等の管理、会場費・講師謝金等の支払い事務等）のみを関連団体や傘下事業主に委託した場合、運営委託費を経費としてよいのでしょうか。

1 訓練コース全般

①申請手続きについて

Q1 1つの訓練が複数の助成メニューに該当する場合はどうしたらいいですか。

A1 いずれか1つの助成メニューを選択して計画届を提出し、申請することになります。メニューごとに助成要件や限度額などの条件が異なりますので、詳しくは、パンフレット（詳細版）の各助成メニューの説明や、助成額・助成率の説明ページをご覧ください。

Q2 1つの訓練を計画する際に、特定訓練コースの対象者と一般訓練コースの対象者がいる場合、必要書類はどのように作成すればよいですか。

A2 計画提出時には、訓練実施計画届（訓練様式1号）は1枚でよいですが、特定訓練コースと一般訓練コースごとに、それぞれ年間職業能力開発計画（訓練様式3-1号）、訓練別対象者一覧（訓練様式4号）を作成し、提出してください。

支給申請時には、支給申請書（訓練様式第5号）は1枚でよいですが、賃金助成・OJT実施助成の内訳（訓練様式第6号）や経費助成の内訳（様式第7-1号）は、それぞれのコースの対象者にわけて作成し、提出してください。

Q3 年間職業能力開発計画期間を超えて訓練を実施する場合、次の計画期間の前までに何か別途提出が必要な書類はありますか。

A3 年間職業能力開発計画とは、事業内職業能力開発計画に基づき、職業訓練などの職業能力開発に関する取組を、事業内で何を・いつ・どのように実施していくかの計画で、任意の1年間ごとに立てていただくものです。訓練様式3-1号は、年間職業能力開発計画期間内に行われる訓練等ひとつひとつの具体的な計画を、通し番号をつけて提出していただくものです。

計画届提出時に申告した年間職業能力開発計画期間（1年間）を超える訓練を実施する場合、次の計画期間の1か月前までに、次年度分の訓練実施計画届（訓練様式1号）と合わせて、次年度にかかる訓練の年間職業能力開発計画（訓練様式3-1号）及び訓練別の対象者一覧（訓練様式4号）を

改めて提出する必要があります。

(例) 年間職業能力開発計画期間 令和3年4月1日～令和4年3月31日

訓練実施期間 令和4年1月1日～令和4年4月30日

なお、2年を超える訓練を実施する場合は、3年度目を迎える1か月前までにも、上記の書類を提出する必要があります。

Q4 大型免許取得などで自動車学校にて訓練を行う場合、実技実習など、空き状況を見て予約を調整するため、実施日時の変更が頻繁にあります。その都度、事前に変更届を提出しなければならないでしょうか。

A4 OFF-JTの実施日時も含め、あらかじめ立てた計画に沿って実施した訓練等を助成の対象としています。そのため、計画した訓練日時が変更になる場合は、計画していた実施予定日もしくは変更後の実施日のいずれか早いほうの日の前日までに、変更届の提出が必要です。

ただし、訓練の性質上どうしても複数回に渡って訓練等の実施日や実施時間に変更となってしまう場合や、訓練機関側の当日の空き状況によって任意に決定される場合などは、計画提出時に、事情を説明する申立書等を労働局に提出することで、支給申請書の提出までに変更届を提出することも可能です。

Q5 訓練機関やコンサルタントから、「申請手続きはすべてこちらでやります」と言われていますが、任せて大丈夫でしょうか。

A5 申請にあたっては、助成金を受け取る事業主が、支給要件等を必ず把握した上で申請してください。書類を偽造したり、事実を偽って助成金の申請を行うことは不正受給にあたり、不正に受給した額を返還いただくとともに、一定期間他の助成金も申請できなくなる上、悪質な場合は社名公表や刑事告訴の対象となる可能性があります。手続きを委任した第三者が不正を行った場合でも、助成金を受け取った事業主が不正受給と認められますので、十分にご注意ください。なお、不正に関与した代理人や訓練機関なども、返還の債務を負うことや社名公表などのペナルティの対象となる可能性があります。

②助成対象となる訓練について

Q6 教育訓練機関の受講案内に「人材開発支援助成金の対象になります」と書かれていますが、必ず助成金が支給されますか。

A6 教育訓練機関等の行う訓練について、事前に厚生労働省が本助成金の対象となることを保証することはありません。

訓練を実施する事業所や訓練内容、対象労働者などにより、支給要件に該当するかを個別に判断する必要があるため、各都道府県労働局に具体的な訓練内容や対象者がわかる書類を持参の上、ご相談ください。

助成金が支給されるかどうかは、訓練受講後の支給申請に基づき、実際の訓練の実施状況や受講状況など、さまざまな要件を審査の上で決定します。

Q7 「この訓練機関のこの訓練を受講すれば助成対象となる」と厚生労働省が認めた訓練はありますか。

A7 そのような訓練はありません。業種や受講者の職務と訓練の内容との関連性、実際に行われた訓練内容、経費や賃金の支払い状況などさまざまな要件を審査し、個々のケースごとに助成の可否を判断します。

Q8 単独で受講可能な訓練を複数組み合わせるとして1つの訓練として計画することは可能ですか。

A8 内容に連続性がある、一連のものとして受講することにより訓練の目的を達成するものと判断された場合は、1つの訓練として計画することが可能です。ただし、受講者の職務と訓練との関係性などを総合的に判断する必要があります。そのため、計画届の提出前に、余裕を持って管轄の労働局またはハローワークにご相談ください。その際、事業内の教育訓練体系図などをお示しいただけると便利です。

Q9 通信教育は助成対象になりますか。

A9 原則として通信教育は助成対象になりませんが、教育訓練給付指定講座（専門実践、特定一般、一般教育訓練）のうち通信制等で実施する訓練等の場合は経費助成のみ対象としていますので、ご活用ください。

なお、遠隔講習であっても、一方的な講義ではなく、講師から現受講中の受講生の様子を見ることができるとともに質疑応答等ができる形態（同時双方向）で行われる OFF-JT 訓練については、助成対象になります。一方的な講義でなく、同時双方向で行われたことがわかる資料を支給申請のときに添付してください。

また、10 時間以上（一般訓練コースは 20 時間以上）のスクーリング（通学）と通信教育を組み合わせた訓練であり、かつ、助成対象となる訓練時間（スクーリング時間）の 8 割以上を受講した訓練については助成対象となる場合があります。そのため、申請書類には、通信教育を含めた全体のスケジュールを申告いただくようお願いします。この場合、賃金助成は助成対象となる訓練時間（スクーリング時間）のみ助成対象となり、経費助成は通信教育を含めた受講料が助成対象となりますが、経費助成の限度額は助成対象となる訓練時間（スクーリング時間）で判断します。また、通信教育を含む訓練についても計画届、支給申請書の提出期限は通信を含む訓練実施期間となりますので、ご注意ください。

(例) 通信開始 7 月 1 日 + スクーリング開始 10 月 1 日 ⇒ 6 月 1 日が計画届提出期限

スクーリング開始 7 月 1 日 + 通信終了 9 月 30 日 ⇒ 11 月 30 日が支給申請書提出期限

Q10 運送会社が従業員に準中型免許、中型免許または大型免許等を取得させるため自動車学校で教習を受講させるのは助成対象になりますか。

A10 受講する労働者の職務との関連性が認められ、かつ申請するコースの要件を満たせば助成対象となります。

※普通自動車運転免許取得のための訓練については、職業、または職務に間接的に必要になる知識・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）として、助成対象訓練とはなりません。

Q11 労働安全衛生法に基づく講習のうち法定義務のある特別教育等は対象外となっていますが、労働安全衛生法に基づく講習で助成対象となる訓練はありますか。

A11 法令等で講習等の実施が義務づけられており、事業主にとっても、その講

習を実施しなければ事業を運営してはならないとされているものは助成対象とはなりません。労働者にとって業務に従事するのに必須となる資格を取得するための法定講習等は対象となる可能性があります。

※ 以下は例示です。記載されていない訓練については、各都道府県労働局へお問い合わせください。

× 助成対象とならない労働安全衛生法（以下「安衛法」）の講習の例

- ・ 安衛法第 59 条第 1 項に基づく雇入れ時教育
- ・ 安衛法第 59 条第 2 項に基づく作業内容変更時教育
- ・ 安衛法第 59 条第 3 項の特別教育
- ・ 安衛法第 60 条の職長等の教育
- ・ 安衛法第 60 条の 2 に基づく危険有害業務従事者への教育
- ・ 安衛法第 99 条の 2 に基づく労働災害防止業務従事者労働災害再発防止講習

○ 助成対象となる労働安全衛生法の講習例

- ・ 安衛法第 19 条の 2 第 1 項に基づく教育、講習
- ・ 安衛法第 76 条に基づく技能講習（フォークリフト運転技能講習、玉掛運転技能講習など）
- ・ 安衛法第 61 条第 1 項の免許に係る講習・免許試験を受けるための準備講習（一級ボイラー技士免許試験、クレーン運転士免許試験など）
- ・ 安衛法第 12 条第 1 項及び第 14 条の免許に係る講習・免許試験を受けるための準備講習（第一種衛生管理者免許試験、ガス溶接作業主任者免許試験など）
- ・ 安衛法第 75 条第 3 項に基づく教習（クレーン運転実技教習、揚貨装置運転技能実習など）

③助成対象となる期間・時間について

Q12 会社の休日に従業員に訓練を受けさせた場合、割増賃金を支払っている場合は助成対象になりますか。振替休日をあらかじめ設定して、勤務日として予定を組んでいた場合はどうですか。

A12 所定労働時間外・休日に実施した訓練は、割増賃金を支払っていたとしても、賃金助成の対象とはなりません。

就業規則などで振替休日についての規定があり、あらかじめ休日を振り替えていた場合（振替休日）は賃金助成の対象となります。ただし、休日

に訓練を受けさせ、事後的に休日を付与（代休）した場合は、休日に訓練を実施しているため賃金助成の対象とはなりません。

なお、経費助成は賃金助成の有無にかかわらず対象経費を申請できますが、休日に訓練が実施された場合は業務命令により勤務させたこととなるため、休日手当等の割増賃金の支払いも含めて「通常の賃金の額を支払っていること」が支給要件です。割増賃金を含む賃金が適正に支払われていない場合、助成金全体が支給されないこととなりますので、労働関係法令は遵守いただくようお願いします。

Q13 外部の研修機関等で訓練を受講すると、訓練の開始時間・終了時間が、事業所の始業時間・終業時間（所定労働時間）と違う場合があります。こうした場合、訓練の開始時間から終了時間まですべて助成対象になりますか。

A13 所定労働時間外に実施した時間は、賃金助成の対象外となるため、その部分は賃金助成の算定から除外します。

ただし、労働契約書や就業規則等に所定労働時間の変更がありうることにについて明確な記載があり、訓練開始前に、労働条件通知書などで「訓練の期間中（△月△日～△月△日）は就業時間を○時～○時に変更する」などと具体的に記載し、受講する労働者に明示・周知されていれば、変更後の時間を所定労働時間として、助成対象時間を算定します。

なお、「業務の都合により始業・終業時間を変更する場合がある」などの包括的な記載があるだけでは、その訓練の期間中に変更されたのかどうか、所定労働時間がどのように変更となったかが確認できないため、通常示されている所定労働時間の範囲内が助成対象となります。

Q14 教育訓練休暇を与えて教育訓練を受講させようと思っているのですが、教育訓練休暇付与コースと両方とも申請することはできますか。

A14 一般訓練コース及び特定訓練コースは、原則、事業主等が雇用する労働者に対して業務命令により職業訓練等を実施した場合に申請可能な制度です。

それに対し、教育訓練休暇付与コースは、労働者が自発的に教育訓練を受

講するために、教育訓練休暇を取得することが要件となっています。

そのため、「一般訓練コース及び特定訓練コース」と「教育訓練休暇付与コース」の要件を同時に満たすことはないため、同一の訓練に対して両方のコースの支給申請を行うことは原則できません。

なお、労働者が自発的に受講する専門実践教育訓練または特定一般教育訓練の経費の全部または一部を事業主が負担し、その受講に対して教育訓練休暇を与えた場合のみ、同時に条件を満たすこととなりますが、長期教育訓練休暇の場合の賃金助成については、どちらか一方しか受給できません（併給調整）。

④助成対象となる経費について

Q15 事業外訓練で、遠方の訓練機関で受講するため新幹線で移動し前泊する予定です。交通費や宿泊費は助成対象になりますか。

A15 受講生の交通費や宿泊費は助成対象になりません。

訓練そのものに直接要する経費のみ助成対象となります。

Q16 事業内訓練を企画し、外部講師を招くことになりました。会場の席に余裕があるため、訓練対象労働者以外の従業員も一緒に受講しました。経費助成額に影響はありますか。

A16 経費助成額に影響します。経費助成の対象となるのは助成対象労働者が受講した分の経費のみとなります。上記のような場合、外部講師の謝金や訓練会場の借上費などの一括でかかる経費については、「(助成対象労働者数) / (助成対象労働者以外の従業員も含めた総受講者数)」で経費の総額を按分して、助成対象経費を算出してください（訓練様式第 7-1 号）。

Q17 事業内訓練について、社外の講師への謝金は 1 時間当たり 3 万円が上限となっていますが、講師が複数の場合の上限はいくらになりますか。

A17 講師が複数の場合であっても、社外の講師への謝金として助成対象経費に計上できるのは、実訓練時間 1 時間あたり 3 万円が上限となります。なお、社内講師（従業員）の賃金等は助成の対象となりません。

2 特定訓練コース 労働生産性向上訓練

Q18 労働生産性向上訓練に該当する訓練なら、必ず助成金が支給されますか。

A18 労働生産性向上訓練に該当する訓練であっても、「助成対象とならない実施目的のもの」「助成対象とならない実施方法のもの」に該当するカリキュラムが含まれる場合は、それらの時間を除いた実訓練時間数が10時間以上であることが必要です。

Q19 「当該分野において労働生産性の向上に必要不可欠な専門性・特殊性が認められる技能に関する訓練」とはどのような訓練が対象になりますか。

A19 喀痰吸引等研修（社会福祉士及び介護福祉士法施行規則（昭和62年厚生労働省令第49号）附則第4条に定める第1号研修、第2号研修及び第3号研修）及び特定行為研修（保健師助産師看護師法（昭和23年法律第203号）第37条の2第2項第4号に規定する特定行為研修をいう。））が該当します。

なお、これらの研修においては基本研修～実地研修の必須項目を全て訓練計画に組み込んでいることをもって、特定訓練コースの要件を満たすこととなるため、基本研修のみの訓練計画では特定訓練コース労働生産性向上訓練には該当しません。

ただし、基本研修のみであっても一般訓練コースや特定訓練コースの若年人材育成訓練の要件を満たす場合には、それぞれのコースとして申請することは可能です。

Q20 「喀痰吸引等研修」の実地研修については、実際に患者に対して喀痰吸引等の処置を行うものであるため、患者の状態等により研修日に変更になることが頻繁にあります。その都度、事前に変更届を提出しなければならないでしょうか。

A20 患者の状態によって研修日が変わった場合には、やむを得ない理由により変更が生じた場合に該当すると考えられるため、変更後の訓練実施日後7日以内まで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が

できます。

なお、ご指摘のケースのように、訓練の性質上どうしても複数回に渡って訓練等の実施日または実施時間が変更となる場合や、実施日時が訓練機関側の空き状況等により任意に決定される場合には、計画提出時に、事情を説明する申立書等をご提出いただくことで、支給申請書の提出までに変更届を提出することも可能です（Q4と同様）。

3 特定訓練コース 若年人材育成訓練

Q21 正社員として入社したあと一旦離職し、再度同一の事業所に正社員として入社した場合は対象となりますか。

A21 同一の事業所に再就職した場合であっても、以前の雇用期間は考慮しないので、訓練開始時点で直近の雇用契約から5年以内かつ35歳未満であれば対象となります。

Q22 親会社・子会社などの同一企業グループに属する別法人が経営する事業所（それぞれが雇用保険の適用事業所）に出向させた場合において、若年人材育成訓練の対象要件である「雇用契約締結後5年以内」の起算日はいつになりますか。

A22 グループ内（各法人の代表者が同一人である場合を含む）での出向であったとしても、転籍して別の事業主との雇用契約を締結したことになるのであれば、出向先事業所では出向した日（雇用契約を締結した日）をもって若年人材育成訓練の対象要件である5年以内の起算日になります。

なお、在籍出向である場合は、通常出向元の雇用保険被保険者のままであるため、出向先では人材開発支援助成金の対象とはなりません。

4 特定訓練コース 熟練技能育成・承継訓練

Q23 認定職業訓練を実施する場合、熟練技能者（特級技能検定、1級技能検定または単一等級技能検定合格者、職業訓練指導員、15年以上の実務経験者等）が講師を行わなければいけないのでしょうか。

A23 認定職業訓練の場合は、講師が熟練技能者であることを要件とはしてい

ません。

5 特定訓練コース グローバル人材育成訓練

Q24 現在は海外関連業務の事業を行っていないが、今後海外関連に該当する事業を始める予定の場合でもグローバル人材育成訓練の活用はできますか。

A24 活用することは可能です。事業計画書を提出していただき、今後海外関連業務を行う予定であることの確認をさせていただきます。

6 特定訓練コース 雇用型訓練（(特定分野)認定実習併用職業訓練）

Q25 訓練様式第 9-1 号 OJT 実施状況報告書の 11 欄に「訓練生の振り返り」とありますが、具体的に何を記入するのでしょうか。

A25 「訓練生の振り返り」欄には、訓練実施日にどのような内容の訓練を受けたのか、それによってどのような知識・技能が身についた（身につかなかった）のか、課題となる点、工夫した点等を記載してください。その際、事前に届け出た訓練カリキュラムの「職務又は教科」の内容に対応した OJT 訓練であったことがわかるよう、できるだけ具体的に記載してください。単に、「難しかった」「ためになった」などの一般的な感想だけを記載しているものは、OJT 訓練が計画どおりに行われたかどうかを確認できないため、助成対象となる時間数から除外することがあります。なお、後日に受講者本人が訓練内容の振り返りができるよう、訓練の受講者本人が訓練実施日ごとに毎日手書きで具体的に記入いただくこととしています。

Q26 当社では、新入社員に 4 か月目から実際に営業を 1 人で行ってもらい、経過を毎日上司に報告をさせ、事後的に助言・指導を行っていますが、OJT 訓練として助成対象となりますか。

A26 なりません。OJT 訓練とはパンフレット（詳細版）の「対象となる訓練等」のページにあるとおり、「適格な指導者の指導の下（常時指導者がつく体制の下）、受講者に業務の上の指導をしながら行われる実務を通じた訓練」を指します。そのため、1 人で行った営業活動は OJT 訓練には該当しません。

7 一般訓練コース 事業主が訓練を実施する場合

Q27 一般訓練コースの要件となっている「定期的なキャリアコンサルティング」の実施者はキャリアコンサルタントに限らないとありますが、具体的にどのような人が実施すればよいですか。

A27 自社の人事課長等といった、事業内の人材育成に係る責任を持った方が実施してください。要件ではありませんが、厚生労働省では「ジョブ・カード」などのキャリアコンサルティングに活用できるツールもご紹介していますので、ご活用ください。

一般訓練コースの要件としては、就業規則等に規定する際に「〇年ごとの〇月」など、実施する時期を明記すること、キャリアコンサルティングに必要な経費を事業主が全額負担することが必要です。計画届提出の際に、これらが確認できる書類を提出してください。

8 一般訓練コース 事業主団体が訓練を実施する場合

Q28 企画・主催等は申請事業主団体であるが、訓練当日の運営（会場・受講者等の管理、会場費・講師謝金等の支払い事務等）のみを関連団体や傘下事業主に委託した場合、運営委託費を経費としてよいのでしょうか。

A28 会場費・講師謝金については、事業主団体が支払ったことが確認できれば助成対象となりますが、自団体や傘下事業主の役職員への講師料や、自団体や傘下事業主の保有・管理する施設等の借上料は助成対象となりません。また、運営委託費については、直接訓練経費ではないことから、経費助成の対象とならないのでご注意ください。