

人材開発支援助成金について

厚生労働省 大分労働局職業安定部

人材開発支援助成金について

人材開発支援助成金とは？

従業員の職業能力の向上を支援するための助成金。事業主が労働者に対して計画に沿った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。

(活用のイメージ) 一般訓練コースの例

一般訓練コースは対象となる訓練が幅広い。

株式会社A（介護事業）

有料老人ホームや通所介護（デイサービス）、訪問介護（ホームヘルプサービス）など幅広い事業を展開している会社。人材不足のため、介護未経験の社員を2名採用し、介護職員初任者研修を受けさせた。

所要経費 394,400円

介護職員初任者研修（2名分）176,000円
OFF-JTの時間数（91時間）の賃金（2名分）
218,400円（※時給1,200円と仮定）

助成額 121,990円

経費助成 $176,000 \times 30\% = 52,800$ 円
賃金助成 $380 \text{円} \times 91 \text{時間} \times 2 \text{名} = 69,160$ 円

主なコースの内容

詳細は各種リーフレットをご参照ください。

一般訓練コース

正規雇用労働者を対象とした訓練に対する経費助成等

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**などへの経費助成等

2022.4～
現在拡充中！

人への投資
促進コース

新設！

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や大学院での訓練を行う事業主に対する助成

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訓練を実施する事業主に対する支援（OFF-JTとOJTの組合）

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への助成

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

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

事業展開等リスクリング支援コース

新製品の製造など、新たな分野で必要となる知識・技能を習得するための訓練

上記の他、非正規雇用労働者を対象とした訓練に対し助成を行う、特別育成訓練コース等が設けられている。

具体的な助成内容

詳細は各種リーフレットをご参照ください。

訓練メニュー		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
一般訓練コース		30%（+15%）		380円（480円）		－	
特定訓練コース		45% （+15%）	30% （+15%）	760円 （+200円）	380円 （+100円）	20万円 （+5万円）	11万円 （+3万円）
人への投資促進 コース	高度デジタル人材訓練	75%	60%	960円	480円	－	
	成長分野等人材訓練	75%		国内大学院の場合 960円		－	
	情報技術分野認定実習併用 職業訓練	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	60% （+15%）	45% （+15%）	－		－	
	自発的職業能力開発訓練	45%（+15%）				－	
	長期教育訓練休暇等制度	20万円（+4万円）		6000円／日 （+1200円）		新設！	
事業展開等リスクリング支援コース		75%	60%	960円	480円	－	

拡充！

新設！

* 1事業所あたりの上限額、受講者一人当たりの限度額、限度日数/時間、受講回数等の制限もあり。

株式会社A（中小企業）

若手職員の資格取得・スキルアップに活用！

測量会社で仕事を行うためには測量士の資格が不可欠であるため、若年社員に測量士の資格を取得させるため、業務命令で測量の専門学校へ1年間入校させ、資格を取得させている。その間の所要経費の一部に、本助成金を活用している。

これにより、未経験者の採用も可能となり、以前より若年者の採用がしやすくなった。

所要経費 2,130,000円

測量専門学校（1年コース） 900,000円
Off-JTの時間数（1,025時間）の賃金
1,230,000円（時給1,200円と仮定）

助成額 1,184,000円

経費助成 $900,000 \times 1 \text{ 名} \times 45\% = 405,000 \text{ 円}$
賃金助成 $760 \text{ 円} \times 1025 \text{ 時間} = 779,000 \text{ 円}$

特定訓練コースの主な特徴

●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を対象としたコースであるため、助成対象となる訓練は、一般コースよりは限定される。

（例）若年人材育成訓練（採用5年以下の35歳未満の若年者を対象とした訓練）

労働者生産性向上訓練（専門性・特殊性が認められる訓練など）

認定実習併用職業訓練（厚生労働大臣から認定を受けたOJTとOff-JTを組み合わせた訓練）

●中小企業の場合、助成内容が一般コースよりも手厚くなる。

具体的な活用事例② 人への投資促進コース（定額制訓練）

すきま時間に
スキルアップ！

生命保険会社A（中小企業）

余裕のある時間に研修が受講可能に！

従業員から、集合型の研修は移動の負担が大きく、職員によっても繁忙期が異なるため、自分の自由な時間に研修を受講させてほしいという要望があった。

それを踏まえ、入社5年目以降の営業社員30名に業務遂行上の一般知識、PCスキル、ITスキル、語学などの受け放題の訓練を1年間を通じて業務時間の隙間に取り入れることとした。

所要経費 528,000円

営業職テクニカルスキル（業務遂行能力）
受け放題講座（100名まで4.4万円／月）
費用 $44,000 \times 12 \text{ヶ月} = 528,000 \text{円}$

助成額 316,800円

$528,000 \times 60\% = 316,800 \text{円}$

人への投資コース（定額制訓練）の主な特徴

- 助成対象となるのは、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。
- R4年4月以降に契約したサービスであれば、既に契約しているサービスでも活用が可能。
- 賃金助成はなし。

具体的な活用事例③ 人への投資促進コース（定額制訓練）

4月入社の
社員にぜひ！

銀行業A（大企業）

新入社員の研修に！

新入社員は人によって必要な能力が異なるので、集合型の研修とは別に、隙間時間に職員が個々でスキルアップできるような環境を整備することの必要性を感じていた。

そこで、新入社員の20名を対象に、業務遂行上の一般知識、コミュニケーションスキル、ビジネス文書の作成方法、Officeツールの活用方法などの受け放題の訓練を1年間を通じて業務時間の隙間に取り入れることとした。

所要経費 360,000円

ビジネスプラン受け放題講座
（1名1,500円／月）

費用 $1,500 \times 20 \text{名} \times 12 \text{ヶ月} = 360,000 \text{円}$

助成額 162,000円

$360,000 \times 45\% = 162,000 \text{円}$

（イチ押しポイント！）

通常のコースは接遇・マナー講習などの新入社員研修は助成対象外ですが、定額制訓練コースなら助成対象にすることができます。ぜひ一度労働局までご相談ください！

具体的な活用事例④ 人への投資促進コース（定額制訓練）

契約済でも
活用できます！

情報通信会社A（中小企業）

既に契約済の研修の助成額の例

今年度の新入社員35名に新入社員教育訓練の一環として、R5年1月1日より1年契約で、eラーニングでプログラミングやITパスポートなどの研修を1日2時間（所定労働時間内）で受けさせることとした。契約当初はこの助成金のことを知らなかったが、契約済で既に研修が開始していてもこのサービスを活用できると知り、R5年1月15日に計画届を提出した。

所要経費 420,000円

プログラミング等受け放題講座
（50名まで3.5万円／月）
契約期間：R5年1月1日～R5年12月31日
（全契約日数365日）
 $3.5万 \times 12月 = 420,000円$

助成額 220,900円

助成対象期間 R5年2月15日～R5年12月31日
（助成対象期間日数320日）
$$\text{経費助成} = 420,000円 \times \frac{320}{365} \times 60\% = 220,931円$$

利用に当たってのポイント

● R4年4月以降に契約しているサービスでも活用が可能だが、助成期間は計画届を提出した後。

契約初日（訓練初日）がR4年12月1日以前の場合の助成率は中小企業45%（大企業30%）

● 契約済の助成期間は、計画届を提出した日から起算して1ヵ月後を契約期間の初日とみなし、契約期間の初日とみなした日から最終日の期間となります。その際、助成対象期間日数を全契約日数で除して算出した割合を乗じた上で、該当する助成率を乗じて算出します。

具体的な活用事例⑤ 人への投資促進コース（自発的職業能力開発訓練）

金融業

従業員の自発的な能力開発を支援！

今ある制度
でもぜひ！

従業員から、スキルアップのために休日や業務外の時間を利用して訓練を受講したいが、会社から補助があるとありがたいという声が出ていたことを受け、費用の半額を補助する制度を創設した。

所要経費 200,000円

中小企業診断士養成講座
(400,000円 事業主負担200,000円)

助成額 90,000円

経費助成 $200,000 \times 45\% = 90,000$ 円

人への投資コース（自発的職業能力開発訓練）の主な特徴

- 労働者が自主的に受講した訓練費用のうち、2分の1以上を負担する事業主に対する助成。
- 労働協約又は就業規則に自発的職業能力開発経費負担制度を定めて、その制度に基づき経費を負担した場合が助成対象。
- 既に制度を定めて適用実績がある場合も対象可。
- 賃金助成はなし。

具体的な活用事例⑥ 人への投資促進コース

(長期教育訓練休暇 & 自発的職業能力開発訓練)

複数のメニューの
組み合わせもOK!

社会福祉協議会B

従業員の自発的な能力開発を支援!

従業員のC氏は「地域共生社会」実現のために高度な支援の実践力と研究力を身につけるため、大学院で社会福祉原理論を学びたく、修士課程試験を受け合格。履修期間の2年間を長期教育訓練休暇を利用し大学院に通いたいと上司に相談すると、入学金・授業料を半分負担してくれることになった。

所要経費 2,176,800円

- ・入学金・授業料
(1,353,600円 事業主負担676,800円)
- ・長期教育訓練休暇(有給)を150日取得
1,500,000円(日給10,000円と仮定)

助成額 1,404,500円

- 長期教育訓練休暇
- ・制度導入経費助成 200,000円
 - ・休日取得(150日)
賃金助成6,000円×150日=900,000円
- 自発的職業能力開発訓練
- ・経費助成 $676,800円 \times 45\% = 304,560円$

利用に当たってのポイント!

- 自発的職業能力開発訓練と長期教育訓練休暇は組み合わせて利用することも可能。

助成金活用までの流れ

Step 1 事業内計画の作成等

事業内職業能力開発計画等を作成

※詳細は次ページへ

- 「職業能力開発推進者」を選任し、「事業内職業能力開発計画」を作成することが必要です。

Step 2 計画届の申請

1ヶ月前までに計画を提出！

- 「訓練実施計画届」と「年間職業能力開発計画」を作成し、訓練開始日から起算して1ヶ月前までに必要書類を都道府県労働局に提出することが必要です。

Step 3 制度導入（自発的職業能力開発訓練・長期教育訓練休暇等制度のみ）

- 「自発的職業能力開発訓練」と「長期教育訓練休暇等制度」の助成の場合は、就業規則等に制度を定めることが必要です。

Step 4 訓練実施

計画に基づき訓練を実施！

- 「年間職業能力開発計画」に基づき訓練を実施します。なお、計画を変更して訓練を実施する場合は、あらかじめ「訓練実施計画変更届」を提出することが必要です。

Step 5 支給申請

終了後2ヶ月以内に支給申請！

- 訓練計画に記載されている訓練終了日の翌日から起算して2ヶ月以内に、支給申請書と必要な書類を労働局へ提出してください。

職業能力開発促進法において、事業主は、労働者の職業能力の開発及び向上が段階的に行われるよう、事業内に「職業能力開発推進者」を選任すること、「事業内職業能力開発計画」を策定することに努めなければならないということが定められています。



人材開発支援助成金は、法律で定められた努力義務を遵守している企業を積極的に支援していく助成金のため、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が必要。

職業能力開発推進者とは？

- 社内で職業能力開発の取組を推進するキーパーソンです。
- 具体的には、
 - ・事業内職業能力開発計画の作成・実施
 - ・職業能力開発に関する労働者への相談・指導 などを行います。

(推進員の選任に当たってのポイント)

特別な資格が必要な訳ではありません。

- 推進者は、事業内職業能力開発計画の作成・実施や労働者への適切な相談・指導が行えるよう、従業員の職業能力開発および向上に関する企画や訓練の実施に関する権限を有する者を選任してください。（例：教育訓練部門の部課長、労務・人事担当部課長など）

- 事業所ごとに1名以上の推進者を選任してください。

※ ただし、常時雇用する労働者が100人以下の事業所であって、その事業所に適任者がいない場合などは、本社とその事業所の推進者を兼ねて選任できます。また、複数の事業主が共同して職業訓練を行う場合は、複数の事業所の推進者を兼ねて選任することができます。

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などが記載された計画のことです。
- 決まった様式や記載内容の定めは特にありません。形ではなく、会社の独自性が分かりやすく表現されていること、従業員に正しく伝えられるものであることが重要です。

(計画作成のポイント)

- ① 次の基本項目を参考に作成してください。
 - 経営理念・経営方針に基づく人材育成の基本的方針・目標
 - 昇進昇格、人事効果等に関する事項
 - 職務に必要な職業能力等に関する事項
 - 教育訓練体系（図、表など）
- ② 労働組合（または労働者の代表）の意見を聞いて作成する。

現在未作成の場合は、別紙の簡略版を参考に作成した上で、順次見直しながらか充実させていくことをお勧めします。

各種お問い合わせ先について

人材開発支援助成金の活用については、お近くのハローワーク又は大分助成金センターへ

	所在地	電話番号	
大分助成金センター	大分市東春日町17-20 大分第2ソフィアプラザビル4F	097-535-2100	
(雇用調整助成金室)	大分第2ソフィアプラザビル5F	097-535-2105	雇用調整助成金の み取扱い
ハローワーク大分	大分市都町4-1-20	097-538-8609	
ハローワーク別府	別府市青山町11-22	0977-23-8609	
ハローワーク中津	中津市大字中殿550-21	0979-24-8609	
ハローワーク日田	日田市淡窓1-43-1	0973-22-8609	
ハローワーク佐伯	佐伯市鶴谷町1-3-28	0972-24-8609	
ハローワーク宇佐	宇佐市大字上田1055-1	0978-32-8609	
ハローワーク豊後大野	豊後大野市三重町市場1225-9	0974-22-8609	