

人材開発支援助成金のご案内

従業員の**職業能力の向上**を図ったり

従業員の**学びたい！**という思いを形にしたい

事業主のみなさまを**応援**します！！

人材開発支援助成金とは、事業主が従業員に対して計画に沿って訓練を実施した場合や、教育訓練休暇制度を導入し、その制度を従業員に適用した場合に、**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。

令和5年4月より3つの訓練コースを統合し、**人材育成支援コース**を創設しました。これにより従来のコースごとの手続きは不要となり、利用しやすくなりました。

また、昨年度より柔軟な訓練形態である定額受け放題研修サービスや高度デジタル人材訓練、従業員が自発的に受講した訓練などを対象とする**人への投資促進コース**や新規事業の立ち上げなどの事業展開に伴い、新たな分野で必要な知識や技能を習得するための訓練を対象とする**事業展開等リスキリング支援コース**が登場しておりますので、ぜひご活用ください。

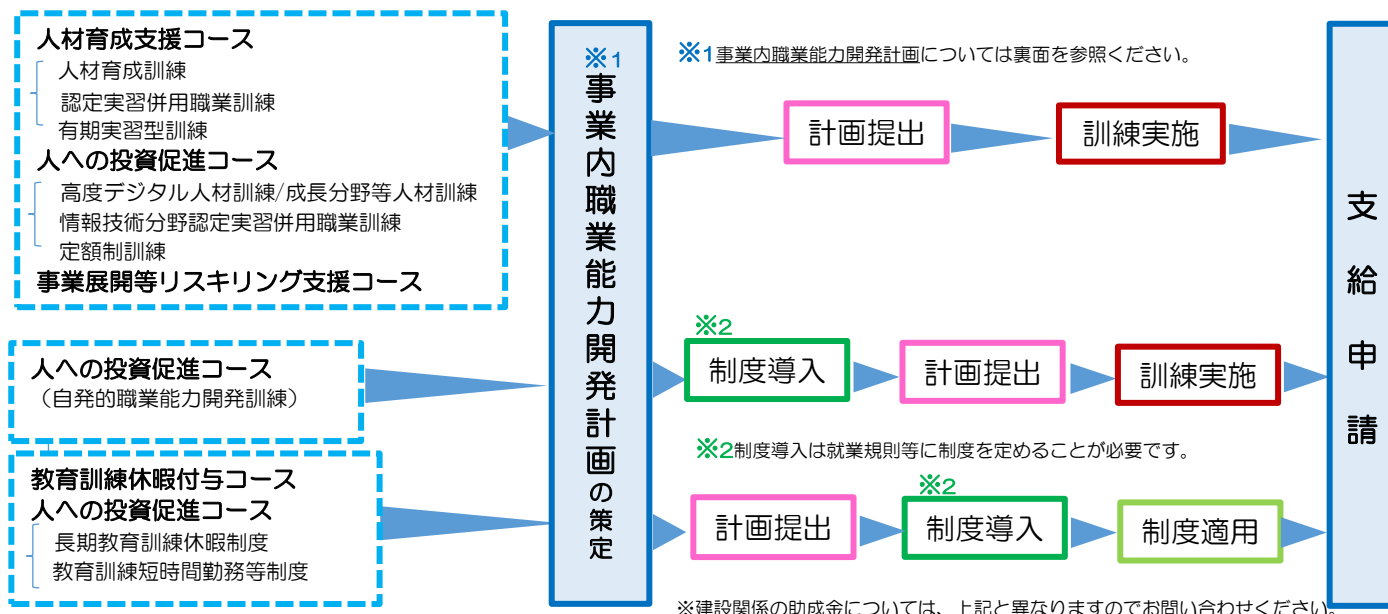
詳細については、各詳細版パンフレットをご覧ください。

助成内容は
**訓練経費の
30～75%**

など

➤助成金支給の流れはどのようになりますか？

人材開発支援助成金には7種類以上のコースがあり、各コースによって支給申請の流れや要件が異なりますので、ご注意ください。主に下記のとおりとなります。



➤「人への投資促進コース」は漠然としかイメージできないのですが、何か取り組みやすいメニューはありますか？

特におすすめのメニューとして、**定額制訓練（サブスクリプション型研修サービスによる訓練）**があります。この定額制訓練は、同額で複数の訓練を受けられるeラーニング及び同時双方向型の通信訓練で実施されるサービスを利用して行うものです。令和4年4月1日以降に契約（更新）した訓練に取り組まれている事業主の方がご活用いただけます。

定額制訓練 事例

A生命保険会社（中小企業）は、入社5年目以降の営業職員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年間を通して業務の隙間時間に取り入れることとした。

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1ヵ月4.4万円
費用 44,000円×12ヵ月＝528,000円

人への投資促進コース（定額制訓練）経費助成
大企業助成率は45%
528,000円×60%＝316,800円
助成金総額 316,800円

※消費税も支給対象経費に含まれます。

人材開発支援助成金のご案内

「事業内職業能力開発計画」について

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」とされており、それら労働者に関する職業能力の開発およ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のほとんどのコースではこの「事業内職業能力開発計画」の提出が支給要件となっておりますので、策定方法については、下記をご参照ください。

➤事業内職業能力開発計画は、策定のハードルが高そうですが、どういうものが教えてください。

事業内職業能力開発計画は、自社の人材育成の基本的な方針などを記載する計画で、仕事の種類やレベル別に、「何を身につけたらよいか」「そのためにはどのような学習・訓練を受ければよいか」を整理することができます。決まった様式や記載内容の定めといったものは特になく、形ではなく、会社の独自性がわ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大切です。

➤事業内職業能力開発計画の策定の手順は？

- ①企業の経営方針や理念に基づき、当該企業において求められる人物像や能力要件を明確にし、「経営理念」や「経営方針」「人材育成の基本方針」「雇用管理の方針」「各職務に必要な職業能力」を記載するなどします。
- ②人材の育成方針を定め、これらを踏まえた雇用管理方針の下に、従業員に対する職業能力開発の体系図や計画を策定します。

（参考）事業内職業能力開発計画の作成イメージ

事業内職業能力開発計画（記載例）

令和〇年〇月作成
〇〇株式会社

1. 経営理念及び経営方針に関する事項

（経営理念）

＜例＞製品を通じて社会に必要とされる企業（法令遵守・品質経営・環境経営）であること。

（経営方針）

＜例＞よりよいものをお客様に提供する。

2. 職業に必要な基礎的な能力の開発及び向上を促進するための措置に関する事項並びに職業能力の開発及び向上を促進するための措置に関する事項

（人事育成の基本方針や目標）

＜例1＞自ら専門性を磨き、高い職務能力を持った人材を育成する。

＜例2＞品質向上のため、積極的に挑戦できる人材を育成する。

＜例3＞目標のため今何をすべきかを考え実践できる人材を育成する。

＜例4＞自社内のDX推進のため情報技術等の人材を育成する。（※1）

＜例5＞全社員に対して管理職等がキャリアコンサルティングを入社から3年ごとに行う。また、その際外部のキャリアコンサルティングを受ける場合は、必要な費用は会社が全額負担する。（※2）

3. その他の事項（任意）

（雇用管理方針など）

＜例1＞一人ひとりが、やりがいを持って職務に取り組めるよう、適正や要望を尊重して職務配置を行う。

＜例2＞職種や配置転換等を行う際は、必要な訓練を施すとともに転換後のフォローアップを行う。

＜例3＞訓練実施後の評価を行い、従業員の処遇改善に努める。

（注意）

※1は、人材開発支援助成金「人への投資促進コース（高度デジタル人材訓練）」の要件として例示のような記載が必要

※2は、人材開発支援助成金「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）」の要件として、例示のような記載が必要

厚生労働省
「人材開発支援助成金」
「事業内職業能力開発計画」等



大分労働局にて事業内職業能力開発計画の作成の相談を受け付けています。また、厚生労働省のホームページに各種情報を掲載していますので、ご覧ください。

厚生労働省
「キャリア形成取組事例」



労使で話し合っ、自社に合った独自の計画を作成しましょう。

厚生労働省が収集した実際の取組事例を、ホームページで紹介しています。

人材開発支援助成金活用事例①

(人への投資促進コース：定額制訓練(サブスクリプション型研修サービス))

情報通信会社A(中小企業)

おすすめです!

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)を受けさせることにした。

契約当初、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対象になると知り、助成金を活用するために、R5年2月15日に計画届を提出した。

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)
費用 35,000円×12ヶ月=420,000円

助成対象期間 R5年3月15日～R5年12月31日(292日)
経費助成 $420,000円 \times \frac{292}{365} \times 60\% = 201,600円$
大企業は45% 助成金総額 201,600円



- 契約済の場合の助成期間は、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、助成対象費用に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。
- 契約(更新)初日がR4年4月1日以降の訓練が対象になります。

(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)

社会福祉協議会B

従業員のC氏は「地域共生社会」の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に、〇〇大学福祉健康科学部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・授業料を社会福祉協議会が半分負担してくれるとのこと。残り半分は自分で負担し、一般教育訓練給付をハローワークに申込み予定である。

入学金 282,000円
授業料 535,800円×2年=1,071,600円

長期教育訓練休暇を30日、10日、10日、30日、10日、10日、30日、10日(合計150日)取得
(補足)一般教育訓練給付給付率20%(上限10万円)
 $676,800円 \times 20\% = 135,360円 \Rightarrow 10万円$

長期教育訓練休暇
制度導入経費助成 200,000円
休日を150日取得
賃金助成 $6,000円 \times 150日 = 900,000円$
自発的職業能力開発訓練
経費助成 $676,800円 \times 45\% = 304,500円$
 $(282,000円 + 1,071,600円) \div 2 = 676,800円$ (事業主負担分)
助成金総額 1,404,500円

医療法人D

資格取得に向けて学びたい職員を応援するために、制度を導入し職員に周知した。介護福祉士として勤務するE氏は、社会福祉士の通信講座に自発的に申込み、スクーリングや通信講座を1年半かけて受講。経費は全て事業所が負担した。専門実践教育訓練の対象だが、雇用保険の条件満たさず、給付は受けられなかった。

また、実習を28日受けるために、長期教育訓練休暇制度を使い、45日休暇を取得した。

社会福祉士通信コース 400,000円
(通信、スクーリング、実習代等含む)

長期教育訓練休暇を45日取得

長期教育訓練休暇
制度導入経費助成 200,000円
休日を45日取得
賃金助成 $6,000円 \times 45日 = 270,000円$
自発的職業能力開発訓練
経費助成 $400,000円 \times 45\% = 180,000円$
助成金総額 650,000円



- 長期教育訓練休暇は30日以上(上限150日)の取得が必要です。30日以上とは、10日以上連続休暇で、そのうち1回は30日以上連続が必要。連続休暇毎に、訓練期間が休暇取得日数の1/2以上であること。
- 自発的職業能力開発訓練の経費助成は、事業主の経費負担が1/2以上であることが必要。
- 企業規模による額・率の差はありません。

(人への投資促進コース：長期教育訓練休暇)

百貨店F

F百貨店のあるフロアでは、業務に英語を使用する機会が増えている。そこで勤務するG氏は将来を見据えて海外へ短期留学し語学力を高める機会をもらえないか会社へ相談した。その相談を受け、F百貨店は従業員の自発的な短期留学を認めるための長期教育訓練休暇制度を導入し、短期語学留学に必要な費用を全額負担することにした。

短期留学&ホームステイ3週間コース
(週28時間レッスン) 426,000円

長期教育訓練休暇を40日取得

長期教育訓練休暇
制度導入経費助成 200,000円
休日を40日取得
賃金助成 $6,000円 \times 40日 = 240,000円$
助成金総額 440,000円

人材開発支援助成金活用事例②

(人への投資促進コース：教育訓練短時間勤務等制度)

会計事務所H

事務員として勤務するI氏は、簿記の知識がなかったため、短時間勤務等制度を活用し、夕方からの簿記講座(3級・2級W合格コース全53回)に自発的に参加(経費は全て自己負担)。映像通学と教室通学があり、仕事の状況で柔軟に対応可能。I氏は残業も以前多かったため、簿記試験に向けての自主学習のために残業免除も申請した。

簿記講座(3級・2級W合格コース) 98,800円

時短制度、残業免除制度を30回取得

教育訓練短時間勤務制度

制度導入経費助成

200,000円

助成金総額 200,000円

- 教育訓練短時間勤務等制度導入・適用期間内に所定労働時間日において1回以上の短時間勤務等制度を適用し、実際に所定労働時間の短縮を行った事業主であること。
- 制度を適用した最初の前日以前の所定労働時間数にかかわらず対象。
- 企業規模による助成額の差はありません。

(事業展開等リスティング支援コース)

測量設計会社N(中小企業)

今後計画している無人航空機を用いた空中写真測量を実施し、DX化の一環として業務の効率化を図るために、測量技師2名にドローン操縦技能・安全運航管理者&写真測量用計測自動航行コースに行かせることとした。

大企業助成率は60%

操縦技能・安全運航管理者&写真測量用計測自動航行コース
300,000円×2名分=600,000円
OFF-JTの時間数 80時間(2名分)

経費助成 $600,000 \times 75\% = 450,000$ 円

賃金助成 $1000 \times 80 \text{時間} = 80,000$ 円

助成金総額 530,000円

(人材育成支援コース：人材育成訓練)

測量設計会社L(中小企業)

若年正規雇用労働者を測量技術者として育成するために、業務命令で測量の専門学校に1年間入校させることとした。専門学校を修了し実務経験を満たせば測量士の資格が取得でき、公共の入札等の資格者として登録できるので、仕事上不可欠である。

測量専門学校(1年コース) 900,000円

OFF-JTの時間数 1025時間

経費助成 $900,000 \times 1 \text{名} \times 45\% = 405,000$ 円

賃金助成 $800 \times 1025 \text{時間} = 820,000$ 円

助成金総額 1,225,000円

社会福祉法人J(中小企業)

要介護状態の施設入所者の介護を行う上で、医療行為の喀痰吸引等が必要であるため、2名の正規雇用労働者に業務命令で喀痰吸引等研修を受講させた。

喀痰吸引等基本研修(講義50時間+演習)+実地研修
196,000円(2名分)

OFF-JTの時間数 138時間(2名分)

経費助成 $196,000 \times 45\% = 88,200$ 円

賃金助成 $800 \times 138 \text{時間} = 110,400$ 円

助成金総額 198,600円

- 大企業の場合や、有期契約労働者等を対象労働者とする場合は、助成率・額が異なります。

(建設労働者技能実習コース)

建設会社M

M建設会社(雇用保険被保険者20名以下)は、所定労働時間内に建設労働者である社員を労働安全衛生法に定める玉掛け技能講習に業務命令で行かせることとした。

玉掛け技能講習(19時間) 25,850円

受講日数 3日間

経費助成 20人以下 75%

$25,850 \times 75\% = 19,300$ 円

賃金助成 $8,550 \times 3 \text{日} = 25,600$ 円

(建設キャリアアップシステム登録者は9,405円)

助成金総額 44,900円

※消費税も支給対象経費に含まれます。

大分労働局 大分助成金センター

人材開発支援助成金 担当

〒870-0037 大分市東春日町17番20号 大分第2ソフィアプラザビル4階

TEL 097-535-2100