

# 人材開発支援助成金（事業展開等リスクリング支援コース）改正 人事・人材育成計画に基づく訓練も助成対象

人材開発支援助成金は、事業主が雇用する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を助成する制度です。「事業展開等リスクリング支援コース」では、**これまでの助成対象訓練に加え、企業内の人事及び人材育成に関する計画に基づく訓練が助成の対象となります。**

## ▶ 「企業内の人事及び人材育成に関する計画」とは・・・

企業内の人事及び人材育成に関する計画とは、生産性の向上と事業の持続的な発展を図るため、中長期的な経営戦略を策定し、これに基づき今後必要となる労働者の職務、職種、人員構成、配置基準といった人事に関する方針を定め、当該方針に沿って、労働者に必要となる知識および技能、人材育成の対象労働者の範囲、教育訓練の実施方法や時期を体系的に定めたものです。

助成対象の訓練例：品質管理部門を強化してさらなる品質向上を図るため、製品の仕組みを熟知した機械加工を担当している労働者を品質管理部門に配置転換するための人事配置を計画し、品質管理や検査に関する知識を身につけてもらうための訓練を実施する 等

## 支給対象訓練

- 1 助成対象とならない時間を除いた訓練時間数が**10時間以上**であること
- 2 **OFF-JT**（企業の事業活動と区別して行われる訓練）であること
- 3 **職務に関連した訓練であって以下のいずれかに該当する訓練であること**

1. 企業において事業展開を行うにあたって実施する訓練
2. 事業主において企業内のデジタル・デジタルトランスフォーメーション化やグリーン・カーボンニュートラル化を進めるにあたって実施する訓練

3. **企業内の人事及び人材育成に関する計画※1に基づき、対象労働者が今後従事することが予定される職務※3に必要な専門的な知識・技能の習得をさせるための訓練※2、4**

※1 本コースでは、人事及び人材育成に関する計画の内容を記載した「事業展開等実施計画」（様式第1-3号）を職業訓練実施計画届と併せて提出する必要があります。また、人事及び人材育成に関する計画については、あらかじめ認定経営革新等支援機関（<https://www.chusho.meti.go.jp/keiei/kakushin/nintei/>）の確認を受ける必要があります（中小企業に限る）。

※2 訓練を実施するにあたって、対象労働者から訓練受講に係る承諾書を取得する必要があります。

※3 今後従事することが予定される職務は、訓練開始日から起算して、3年以内に従事することが予定される職務である必要があります。

※4 対象労働者が訓練開始日時点で従事している職務とは異なる職務に関連する知識・技能を習得させるための訓練である必要があります。

助成率・助成額などは裏面をご覧ください→

人材開発支援助成金

検索

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/kyufukin/d01-1.html)



## 助成率・助成額

経費助成率		賃金助成額（1人1時間）		1事業所1年度あたりの助成限度額
中小企業	大企業	中小企業	大企業	
75%	60%	1,000円	500円	1億円

### 【受講者1人あたりの経費助成限度額】

10h以上100h未満		100h以上200h未満		200h以上	
中小企業	大企業	中小企業	大企業	中小企業	大企業
30万円	20万円	40万円	25万円	50万円	30万円

- ・e-ラーニング、通信制、定額制サービスによる訓練は経費助成のみです
- ・定額制サービスによる訓練の経費助成限度額は、受講者1人1月あたり2万円です
- ・企業内の人事及び人材育成に関する計画に基づく訓練については、定額制サービスによる訓練は助成対象外です

## 企業内の人事及び人材育成に関する計画の実施状況の確認

申請事業主は、訓練開始日から起算して3年を経過する日の翌日から起算して2か月以内に企業内の人事及び人材育成に関する計画の実施状況報告書を提出する必要があります。

なお、企業内の人事及び人材育成に関する計画において今後従事することを予定していた職務に全ての支給対象労働者を従事させた場合には、全ての支給対象労働者が従事することとなった日の翌日から実施状況報告書を提出することができます。

- 1 訓練終了後、企業内の人事及び人材育成に関する計画において今後従事することを予定していた職務に全ての対象労働者を従事させる必要があります。合理的な理由がなく、対象労働者を今後従事することを予定していた職務に従事させていない場合は不支給決定または支給決定取消となります。また、今後従事することを予定していた職務に従事することとなった前後で賃金や手当が、合理的な理由がなく引き下げられている場合も不支給決定または支給決定取消となります。

### 【合理的な理由に該当するもの】

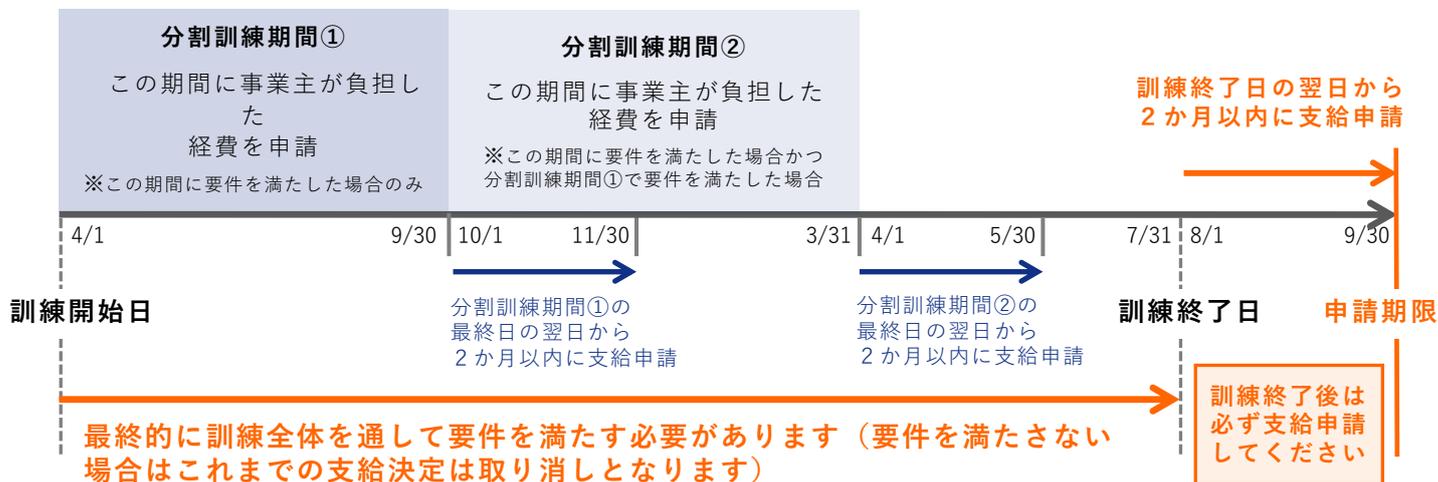
- ・ 事業主又は労働者のいずれの責にも帰することができない天災等のやむを得ない理由
- ・ 労働者の都合による退職、事業主の責めによらない病気、怪我等
- ・ 労働者の責に帰すべき理由による解雇
- ・ 労働者の死亡
- ・ 労働者の事情の変更（育児、介護など）により計画実施が困難となった場合
- ・ 計画策定時には想定されていなかった状況の変化により、計画実施が企業の生産性の向上、事業の持続的な発展等を損なうおそれがあること等により、事業主の経営判断の変更が必要な場合

- 2 生産性向上を名目とした人員削減、労働者の意向を考慮しない人事配置、退職に追い込むための不適当な職務変更、処遇を引き下げることが前提の配置転換等、労働者の不利益につながるような取扱いが行われていないかを確認するため、対象労働者へ聴取等を行う場合があります。このような事実が確認された場合は不支給決定または支給決定取消となります。

## その他の改正【人材育成支援コース、人への投資促進コース、事業展開等リスクリング支援コース】

通常、訓練終了後2か月以内に支給申請を行う必要がありますが、訓練期間が6か月以上の場合、訓練終了前でも、訓練開始日から起算して6か月ごとに区分した訓練期間において要件を満たす時には、当該訓練期間において支払った訓練経費に関する経費助成額や賃金助成額を支給申請することができます（通学制または同時双方向型の通信訓練に限ります）。

### 【4月1日から開始した例】



本助成金では、助成金を活用する上で、支給対象事業主の要件などを設定しています。また、本助成金を活用して人材育成を行う場合は、訓練開始日から起算して1か月前までに、事業所所在地を管轄する都道府県労働局に計画届を提出する必要がありますので、ご不明な点がございましたら、最寄りの都道府県労働局の助成金申請窓口にお問い合わせください。

申請手続き等に関する問い合わせ先

各都道府県労働局の助成金申請窓口

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

