

人材開発支援助成金

人への投資促進コース

2023年4月8日 金本絵美

はじめに

- このスライド資料は、令和4年12月2日時点のパンフレットをもとに作成しています。
- 令和5年4月以降の改正は反映されていません。
- 私は、この助成金を申請したことがありません。
- 今回は、顧問先に紹介できるよう、勉強してみたものを発表させていただきます。



人材開発支援助成金とは？



労働者の職業生活設計の全期間を通じて、

段階的かつ体系的な職業能力開発を

効果的に促進するため、

事業主等が雇用する労働者に対して



職務に関連した専門的な知識及び技能の習得をさせるため
の職業訓練等を計画に沿って実施した場合に、

訓練経費や訓練期間中の賃金の一部等を助成する制度

人材開発支援助成金人への投資促進コース

①高度デジタル人材訓練、② 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を行う事業主に対する高率助成を新設

②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高率助成の新設(OFF-JTとOJTを組み合わせた訓練)

④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の新設

⑤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 事業主への助成の新設

⑥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の拡充

長期教育訓練休暇制度

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(所定労働時間の短縮及び所定外労働時間の免除)を導入する事業主への助成

R3年度までの内容	人への投資促進コース (R4年度~)
賃金助成 2人まで	賃金助成 人数制限を撤廃
新たに制度を導入した事業主のみ対象	既に制度を導入している事業主も、一定の要件で賃金助成の対象
休暇の取得開始から「1年以内」に30日以上 の休暇を付与することが必要	「1年以内」の要件撤廃



人の投資促進コースの助成率・助成額①

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 (P.6～)	正規 非正規	高度デジタル訓練 (ITスキル標準 (ITSS) レベル3、4以上)	75%	60%	960円	480円	-	
成長分野等人材訓練 (P.6～)		海外も含む大学院での訓練	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 (P.8～)	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 (P.12～)	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)	60% (+15%)	45% (+15%)	-		-	
自発的職業能力開発訓練 (P.16～)	正規 非正規	労働者の自発的な訓練費用 を事業主が負担した訓練	45% (+15%)		-		-	
長期教育訓練休暇等制度 (P.18～)	正規 非正規	長期教育訓練休暇制度 (30日以上連続休暇取 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と 所定外労働時間の免除制度	制度導入経費 20万円 (+4万円)		-		-	

人の投資促進コースの助成率・助成額②

- ()内の助成率(額)は、生産性要件※を満たした場合の率(額)です。なお、高度デジタル人材訓練と成長分野等人材訓練については、生産性要件はありません。
- 賃金助成額(訓練期間中に支払われた賃金に対する助成)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。
- 「高度デジタル人材訓練」「成長分野等人材訓練」「情報技術分野認定実習併用職業訓練」は、資格取得経費(受験料)も助成対象になります。
- 人への投資促進コースの修了後に正社員化した場合は、キャリアアップ助成金(正社員化コース)の加算対象になります(「情報技術分野認定実習併用職業訓練」は除く)

生産性要件

①生産性要件を廃止する助成金

⇒生産性要件については、財務諸表から3年度前と直近年度の生産性を算定する必要があるなど、申請に係る事務負担も大きいなどの課題があったため、生産性要件に関する規定（「生産性要件に該当する事業主にあつては、～」等）を削除する。対象となる助成金は以下のとおり。

- ・ 65歳超雇用推進助成金【雇保則第104条関係】
- ・ 人材確保等支援助成金（雇用管理制度助成コース）【雇保則第118条関係】
- ・ 人材確保等支援助成金（人事評価改善等助成コース）【雇保則第118条関係】
- ・ 地域雇用開発助成金（地域雇用開発コース）【雇保則第112条関係】

②生産性要件を賃上げに係る要件に切り替える助成金

⇒生産性要件が設けられている助成金のうち、人材開発や雇用管理改善等の取組により、賃上げにも資すると考えられる人材確保等支援助成金及び人材開発支援助成金については、賃上げ要件に切り替える。

具体的には、人材確保等支援助成金及び人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース助成金及び建設労働者技能実習コース助成金）については、「生産性要件に該当する事業主にあつては、●●●（助成率又は助成額）」を「その雇用する労働者に係る賃金を一定の割合以上で増額した事業主にあつては、●●●（助成率又は助成額）」と改める。対象となる助成金は以下のとおり。

- ・ 人材確保等支援助成金（介護福祉機器助成コース）【雇保則第118条関係】
- ・ 人材確保等支援助成金（外国人労働者就労環境整備コース）【雇保則第118条関係】
- ・ 人材確保等支援助成金（建設分野若年者及び女性に魅力ある職場づくり事業コース助成金）【建設労働者の雇用の改善等に関する法律施行規則（以下「建労則」という。）第7条の2第3項関係】
- ・ 人材確保等支援助成金（建設分野作業員宿舍等設置助成コース助成金）【建労則第7条の2第4項関係】
- ・ 人材開発支援助成金（建設労働者認定訓練コース助成金）【建労則第7条の2第5項関係】
- ・ 人材開発支援助成金（建設労働者技能実習コース助成金）【建労則第7条の2第6項関係】

※人材確保等支援助成金の雇用管理制度助成コース及び人事評価改善等助成コースについては現在休止中であることも踏まえ、賃上げ要件への切り替えは行わないこととした。

雇用保険法施行規則等の一部を改正する省令案概要
（令和5年度の雇用関係助成金等） 令和5年3月17日より抜粋

1 事業所が1年度に受給できる助成金の限度額

訓練コース・メニュー	1事業所1年度当たりの限度額
人への投資促進コース (成長分野等人材訓練除く)	1500万円 ※自発的職業能力開発訓練200万円
成長分野等人材訓練	1000万円
特定訓練／一般訓練コース	1000万円 ※一般訓練コースのみ利用する場合は、500万円
特別育成訓練コース	1000万円
教育訓練休暇等付与コース	制度導入30万円

- ※ 1年度とは、支給申請日を基準とし、4月1日から翌年3月31日までのことをいいます。
- ※ 生産性要件(P.32参照)達成による差額分の追加申請も含めて、各限度額を適用します。
- ※ 自発的職業能力開発訓練は、人への投資促進コース全体で1500万円に達していない場合であっても、200万円が限度となります。

経費助成：受講者1人当たりの助成金の限度額

訓練コース・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 (一年度あたり)	大学院 (一年度あたり)
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>
特定訓練コース 特別育成訓練コース	15(10) 万円	30(20) 万円	50(30) 万円	—	—
一般訓練コース	7万円	15万円	20万円	—	—

※ 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により実施される訓練については、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。

※ eラーニング・通信制により実施される訓練の場合は、実訓練時間数を標準学習時間で判断します。標準学習期間しかわからない訓練については、100H未満の限度額が適用されます（「高度デジタル人材訓練」「成長分野等人材訓練」「自発的職業能力開発訓練」として、大学および大学院で通信制の訓練を実施する場合を除く）。

※ 人への投資促進コースのうち、「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設定していません。

※ ()内は大企業の限度額

賃金助成 受講者1人当たりの限度日数／時間

訓練メニュー	賃金助成の対象	賃金助成額※1	限度日数／時間
高度デジタル人材訓練	対象※2	中小企業 960円 大企業 480円	原則1200時間 大学院、大学、専門実践教育訓練は 1600時間
成長分野等人材訓練		960円	
情報技術分野認定実習 併用職業訓練	対象	中小企業 760円(+200円) ※3 大企業 380円(+100円) ※3	1200時間
定額制訓練	対象外	-	-
自発的職業能力開発訓練	対象外	-	-
長期教育訓練休暇等制度	有給の長期休暇のみ対象	1日6000円 (+1200円) ※3	最大150日

※1 長期教育訓練休暇等制度を除き、賃金助成額は1人1コース1時間当たりの助成額です。

※2 成長分野等人材訓練のうち、海外の大学院は賃金助成の対象外です。

※3 ()内の助成額は、生産性要件(P.32参照)を満たした場合の額です。

受講者1人当たりの支給回数制限

訓練メニュー	支給回数制限
高度デジタル人材訓練	1人1年 ^{※1} 3回まで
成長分野等人材訓練	
情報技術分野認定実習 併用職業訓練	1人1年 ^{※1} 1回まで
定額制訓練	— ^{※2}
自発的職業能力開発訓練	1人1年 ^{※1} 3回まで
長期教育訓練休暇等制度	・制度導入助成(1事業主1回まで) ・賃金助成(1人150日まで)

※1 「1年」とは、「訓練実施計画届(様式第1号)」の「年間職業能力開発計画期間」のことをいいます。

助成金の支給の流れ

高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練
情報技術分野認定実習併用職業訓練

定額制訓練

【申請期間】：訓練開始日から起算して原則1か月前まで

【申請先】：事業所の事務所の所在地を管轄する労働局*

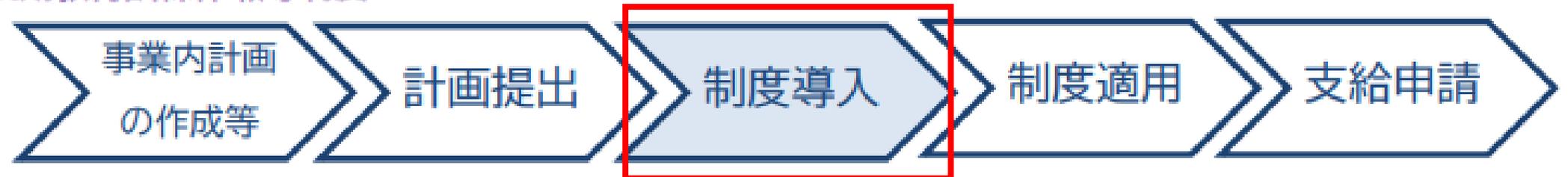
※都道府県によってはハローワークでも受け付ける場合があります。



自発的職業能力開発訓練



長期教育訓練休暇等制度



「職業能力開発推進者」と「事業内職業能力開発計画」

事業主は、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、とされています。職業能力開発促進法では、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では、従業員の計画的な職業能力開発に取り組む事業主等を支援するため、「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・周知をしている事業主を対象としていますので、訓練実施計画届の提出までに選任・策定(※)・従業員への周知を行っていることが必要です。※選任・策定後の内容の変更に係る届出等は不要です。



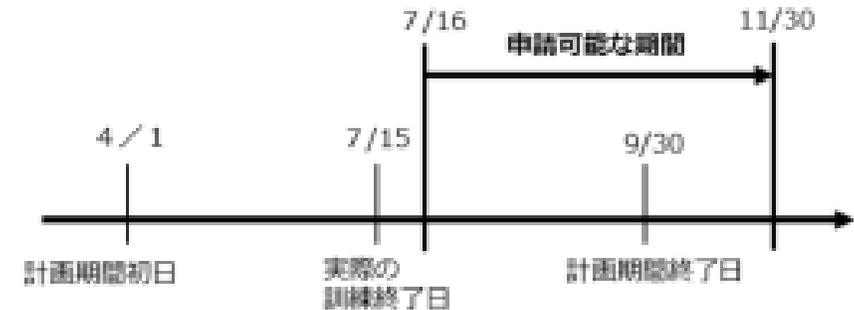
支給申請の提出期間

訓練終了日の翌日から起算して2か月以内（厳守）に必要書類を提出してください。

※ eラーニングにより実施される訓練の場合は、訓練等の実施期間内に実際に受講が修了した日の翌日から支給申請ができます。

※ 支給申請については、訓練終了日の翌日から起算して2か月以内が原則ですが、資格試験の受験を行い、その費用の助成を希望する場合は、受験日の翌日から起算して2か月以内の申請期間となります（高度デジタル人材訓練・成長分野等人材訓練・情報技術分野認定実習併用職業訓練）。

※ 情報技術分野認定実習併用職業訓練において、厚生労働大臣の認定を受けた総訓練時間数を超えてOJTを実施する場合であっても、年間職業能力開発計画に記載した訓練実施期間の最終日をもって訓練終了の日とします。



支給要件：対象となる事業主

①	雇用保険適用事業所の事業主であること
②	労働組合等の意見を聴いて事業内職業能力開発計画（P.39参照）およびこれに基づく年間職業能力開発計画を作成し、その計画の内容を労働者に周知していること
③	職業能力開発推進者（P.39参照）を選任していること
④	<p>年間職業能力開発計画（様式第3-1号）※の提出日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、当該計画を実施した事業所において、雇用する被保険者を解雇等事業主都合により離職させた事業主以外の事業主であること。なお、解雇等とは、労働者の責めに帰すべき理由による解雇、天災その他やむを得ない理由により事業の継続が不可能となったことによる解雇以外の解雇に勧奨退職等を加えたものであって、被保険者の資格喪失確認の際に喪失原因が「3」と判断されるものであること。</p> <p>※ 人への投資促進コースのうち「長期教育訓練休暇」を利用する場合は「長期教育訓練休暇制度導入・適用計画（訓練休暇様式第1号）」、「教育訓練短時間勤務等制度」を利用する場合は「教育訓練短時間勤務等制度導入・運用計画（訓練休暇様式第1号）」。</p>
⑤	<p>年間職業能力開発計画（様式第3-1号）※を提出した日の前日から起算して6か月前の日から支給申請書の提出日までの間に、雇用保険法第23条第1項に規定する特定受給資格者（以下「特定受給資格者」といいます。）となる離職理由のうち離職区分1 Aまたは3 Aに区分される離職理由により離職した者（以下「特定受給資格離職者」といいます。）として同法第13条に規定する受給資格の決定が行われたものの数を、当該事業所における支給申請書提出日における被保険者数で除した割合が6%を超えている（特定受給資格者として当該受給資格の決定が行われたものの数が3人以下である場合を除く。）事業主以外の事業主であること。</p> <p>※ 人への投資促進コースのうち「長期教育訓練休暇」を利用する場合は「長期教育訓練休暇制度導入・適用計画（訓練休暇様式第1号）」、「教育訓練短時間勤務等制度」を利用する場合は「教育訓練短時間勤務等制度導入・運用計画（訓練休暇様式第1号）」。</p>
⑥	<p>従業員に職業訓練を受けさせる期間中も、賃金を適正に支払っている事業主であること</p> <p>※ eラーニングによる訓練および通信制による訓練を実施する場合であっても、支給対象訓練は業務上義務付けられ、労働時間に該当するものとなるため、当該訓練中に賃金を支払うことが必要となります。</p> <p>※ 育児休業中の者に対する訓練の場合を除きます。</p> <p>※ 最低賃金法第7条の規定による最低賃金の減額の特例を適用する場合は、通常の賃金の額を支払う事業主にあたりません。</p> <p>※ 自発的職業能力開発訓練は、この要件は適用されません。</p> <p>※ 長期教育訓練休暇等制度は、有給の長期教育訓練休暇制度を導入する事業主のみこの要件が適用されます。</p>
⑦	助成金の支給または不支給の決定に係る審査に必要な書類等を整備、5年間保存している事業主であること。
⑧	助成金の支給または不支給の決定に係る審査に必要であると管轄労働局長が認める書類等を管轄労働局長の求めに応じ提出または提示する、管轄労働局長の実地調査に協力する等、審査に協力する事業主であること。

支給要件：対象となる労働者

①	助成金を受けようとする事業所において、被保険者であること
②	訓練実施期間中において、被保険者であること
③	訓練実施計画届時に提出した「訓練別の対象者一覧」(様式第4号)に記載のある被保険者であること
④	<p>訓練を受講した時間数が、実訓練時間数の8割以上であること</p> <p>※ 情報技術分野認定実習併用職業訓練のOJTは総訓練時間数の8割以上であり、OJTとOFF-JTがそれぞれ8割以上であることが必要。</p> <p>※ 「実訓練時間数」とは、計画した総訓練時間数から支給対象外である時間(移動時間等)や対象外となる訓練内容の時間を除外した、本助成金の支給対象となる時間数を言います。</p> <p>※ 定額制訓練も含むeラーニングによる訓練(同時双方向型の通信訓練を除く。)、通信制による訓練の場合は、この要件は適用されません。ただし、これに代わり、訓練機関が発行する「受講を修了したことを証明する書類(修了証等)」やLMSデータ(eラーニングによる訓練のみ)などの書類により、訓練を修了していることを確認することとしています。</p>

次の場合は、上記1～4をすべて満たすとともに、下記要件も満たす必要があります。

※ 「人への投資促進コース」のうち、「高度デジタル人材訓練」と「成長分野等人材訓練」の取扱いです

※ 育児休業中の者が自発的に受講を希望した場合も助成対象となりますが、賃金が発生しないため経費助成のみとなります。

育児休業中の者	3か月以上の育児休業取得期間中であって、自発的な申し出により訓練を受講する者であること
復職後の者	3か月以上の育児休業期間終了後に職場復帰した者であって、訓練開始日において職場復帰後1年以内の者であること
妊娠・出産・育児による離職後に再就職した者	妊娠・出産・育児により離職した者で、子が小学校就学の始期に達するまでに再就職しており、訓練開始日において、再就職後3年以内の者であること

支給要件：対象となる訓練 OFF-JT 事業内訓練

i. 自社で企画・主催・運営する訓練計画により、次のいずれかの要件を満たす社外より招へいする**部外講師**により行われる訓練

- b.事業外訓練のうち i、iii または iv（学校教育法第124条の専修学校、同法第134条の各種学校に限る。）の施設に所属する指導員等
- 当該職業訓練の内容に直接関係する職種に係る職業訓練指導員免許を持つ者
- 当該職業訓練の内容に直接関係する職種に係る1級の技能検定に合格した者
- 当該訓練等の科目・職種等の内容について専門的な知識又は技能を有する指導員又は講師（当該分野の職務に係る指導員・講師経験が3年以上の者）
- 当該職業訓練の科目・職種等の内容について専門的な知識若しくは技能を有する指導員又は講師（当該分野の職務に係る実務経験（講師経験は含まない。）が10年以上の者）

【対象外となる者】

- b.事業外訓練のうち iiiにおいて除いている施設から招へいする者
- 次の者に雇用される者
「申請事業主」、「申請事業主の取締役」、「申請事業主及び申請事業主の取締役の3親等以内の親族」、「申請事業主のグループ事業主（不特定の者を対象とせずに訓練を実施する事業主）」

ii. 自社で企画・主催・運営する訓練計画により、次のいずれかの要件を満たす自社従業員である**部内講師**により行われる訓練

- 当該職業訓練の内容に直接関係する職業に係る職業訓練指導員免許を持つ者
- 当該職業訓練の内容に直接関係する職業に係る1級の技能検定に合格した者
- 当該職業訓練の科目・職種等の内容について専門的な知識もしくは技能を有する指導員または講師（当該分野の職務にかかる実務経験（講師経験は含まない）が10年以上の者）

iii. 事業主が自ら運営する**認定職業訓練**

- ※ 講師が部内講師の場合には、訓練実施日における講師の出勤状況・出退勤時刻を確認できるものに限る。
- ※ 自社内でOFF-JTを実施する場合は、通常の事業活動と区別して実施していることを審査の際に確認します。

支給要件：対象となる訓練

OFF-JT 事業外訓練

- i 公共職業能力開発施設、職業能力開発総合大学校、職業能力開発促進法第15条の7第1項ただし書に規定する職業訓練を行う施設、認定職業訓練を行う施設
- ii 助成金の支給を受けようとする事業主以外の事業主・事業主団体の設置する施設
 - 【除外となる施設】
 - 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・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
- iii 学校教育法による大学等
- iv 各種学校等（学校教育法第124条の専修学校、同法第134条の各種学校、これと同程度の水準の教育訓練を行うことのできるもの）
- v その他職業に関する知識、技能、技術を習得させ、向上させることを目的とする教育訓練を行う団体の設置する施設

支給要件：対象とならない訓練 OFF-JT

①	職業、または職務に間接的に必要となる知識・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) (例) 普通自動車(自動二輪車)運転免許の取得のための講習 等
②	共通スキル訓練 (P.22参照)
③	趣味教養を身につけることを目的とするもの (例) 日常会話程度の語学の習得のみを目的とする講習、話し方教室 等
④	通常の事業活動として遂行されるものを目的とするもの (例) ① コンサルタントによる経営改善の指導 ② 品質管理のマニュアル等の作成や改善または社内における作業環境の構築や改善 ③ 自社の経営方針・部署事業の説明、業績報告会、販売戦略会議 ④ 社内制度、組織、人事規則に関する説明 ⑤ QCサークル活動 ⑥ 自社の業務で用いる機器・端末等の操作説明 ⑦ 自社製品および自社が扱う製品やサービス等の説明 ⑧ 製品の開発等のために大学等で行われる研究活動 ⑨ 国、自治体等が実施する入札に係る手続き等の説明 等
⑤	実施目的が訓練に直接関連しない内容のもの (例) 時局講演会、研究会、座談会、大会、学会、研究発表会、博覧会、見本市、見学会 等
⑥	法令等で講習等の実施が義務付けられており、事業主にとっても、その講習を受講しなければ事業を実施できないもの (例) 労働安全衛生法に基づく講習(法定義務のある特別教育等)、道路交通法に基づき実施される法定講習等 ※ 労働者にとって資格を取得するための法定講習等(建設業法の定める土木施工管理技士を取得するための訓練コース、社会福祉・介護福祉法の定める介護福祉士試験を受けるための訓練コースなど)は対象となります。
⑦	知識・技能の習得を目的としていないもの (例) 意識改革研修、モラル向上研修 等
⑧	資格試験(講習を受講しなくても単独で受験して資格を得られるもの)、適性検査

上記2について、OFF-JTの実訓練時間数に占める時間数が半分未満である場合には、「情報技術分野認定実習併用職業訓練」の場合、助成対象となります。

また、上記2について、訓練コースが認定職業訓練である場合に限り、助成対象となります。

支給要件：対象とならない訓練実施方法OFF-JT

①	業務上の義務として実施されるものではなく、労働者の自発的な発意により実施されるもの（育児休業中の訓練および「自発的職業能力開発訓練」の対象者となる労働者を除きます。）
②	教材、補助教材等を訓練受講者に送付することのみで、設問回答、添削指導、質疑応答等が行われないもの（通信制による訓練の場合）
③	広く国民の職業必要な知識および技能の習得を図ることを目的としたものではなく、特定の事業主に対して提供することを目的としたもの（eラーニングによる訓練、通信制による訓練および定額制サービスによる訓練）
④	海外、洋上で実施するもの（海外研修、洋上セミナーなど） ※成長分野等人材訓練および自発的職業能力開発訓練（海外の大学院での訓練の場合）を除きます
⑤	生産ラインまたは就労の場で行われるもの（事務所、営業店舗、工場、関連企業(取引先含む)の勤務先等、場所の種類を問わず、営業中の生産ライン、または就労の場で行われるもの）
⑥	通常の生産活動と区別できないもの（例）現場実習、営業同行トレーニング など
⑦	訓練指導員免許を有する者、または、当該教育訓練の科目、職種等の内容について専門的な知識・技能を持つ講師により行われないもの
⑧	訓練の実施に当たって適切な方法でないもの 主な例： <ul style="list-style-type: none"> ・あらかじめ定められた計画通り実施されない訓練 ・労働基準法第39条の規定による年次有給休暇を与えて受講させる訓練 ・教育訓練機関としてふさわしくないとと思われる設備・施設で実施される訓練 ・文章・図表等で訓練の内容を表現した教材(教科書等)を使用せずに行う講習・演習など

その他の除外時間

- 昼食などの食事を伴う休憩時間（※総訓練時間数にも含めません）
- 移動時間
- 以下のうち定められた範囲を超える時間（※定められた範囲内は訓練時間数の対象になります）

小休止※（訓練と訓練の合間にとる1回 30分以下の休憩）	開講式、閉講式、オリエンテーション（主 に事務的な説明・連絡を行うもの）
1日あたり累計60分まで	一の年間職業能力開発計画 あたり累計60分まで

※ 定額制訓練を含むeラーニングにより実施される訓練および通信制により実施される訓練については、小休止が60分未満であっても実訓練時間数に含めることはできません。

支給要件：対象となる経費

OFF-JT 事業内訓練

●部外の講師への謝金・手当

所得税控除前の金額（旅費・車代・食費等は含めない。）

※実訓練時間1時間あたり3万円が上限（消費税込み）

※謝金以外の日当は社内の支出規定がある場合のみ1日あたり上限3千円まで計上可。

●部外の講師の旅費

勤務先または自宅から訓練会場までに要した旅費（車代・食費等は含めない。）

※1訓練あたり、国内招へいの場合は5万円、海外からの招へいの場合は15万円が上限

※東京都、神奈川県、千葉県、埼玉県、京都府、大阪府および兵庫県以外に所在する事業所が同道県外から招へいする講師に限る。

※鉄道賃(グリーン料金除く)、船賃(特1等除く)、航空賃、バス賃および宿泊費とする。
宿泊費は1日あたり上限1万5千円まで計上可。

●施設・設備の借上費

教室、実習室、ホテルの研修室等の会場使用料、マイク、OHP、ビデオ、スクリーン等訓練で使用する備品の借料で、助成対象コースのみに使用したことが確認できるもの

●学科や実技の訓練を行う場合に必要な教科書・教材の購入費

※教科書については、頒布を目的として発行される出版物のみ

支給要件：対象となる経費

OFF-JT 事業外訓練

受講に際して必要となる入学料・受講料・教科書代等（あらかじめ受講案内等で定めているもの）

※国や都道府県から補助金を受けている施設が行う訓練の受講料*や受講生の旅費等は対象外です。

* 都道府県や(独)高齢・障害・求職者雇用支援機構の職業能力開発施設が実施する訓練（高度職業訓練および生産性向上人材育成支援センターが実施する訓練を除く）、都道府県から認定訓練助成事業費補助金（広域団体認定訓練助成金を除く）を受けている認定職業訓練

※ 消費税も、支給対象経費に含まれます。

※ 対象訓練に関連して実施される職業能力検定、キャリアコンサルティングに要した経費も別途計上できます（「定額制訓練」と「教育訓練短時間勤務等制度」の訓練は除く）。

支給要件：対象となる賃金

高度デジタル人材訓練／成長分野等人材訓練
情報技術分野認定実習併用職業訓練

訓練期間中の所定労働時間内の賃金について、賃金助成の対象となります。

- ・ 所定労働時間外・所定休日（予め別日に所定休日を振り替えた場合は除く）に実施した訓練は対象外です。
- ・ eラーニングによる訓練、通信制による訓練および育児休業中の訓練は、賃金助成はありません。

支給要件：対象とならない経費

a. 事業内訓練

- 外部講師の旅費・宿泊費※、車代（タクシーなど）、食費、「経営指導料・経営協力料」等のコンサルタント料に相当するもの
※ P.30「事業内訓練」の対象範囲を超えるもの
- 繰り返し活用できる教材（パソコンソフトウェア、学習ビデオなど）、職業訓練以外の生産ラインまたは就労の場で汎用的に使用するもの（パソコン、周辺機器等）など

b. 事業外訓練

- 訓練に直接要する経費以外のもの（例：受講生の旅費や宿泊費など）
- 都道府県の職業能力開発施設および独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構の職業能力開発施設が実施している訓練（高度職業訓練および生産性向上人材育成センターが実施するものを除く）の受講料、教科書代など
- 認定職業訓練のうち都道府県から「認定訓練助成事業費補助金」を受けている認定職業訓練の受講料、教科書代など（広域団体認定訓練助成金を受けている認定職業訓練の場合は支給対象となります）
- 官庁（国の役所）主催の研修の受講料、教科書代など

ご清聴
ありがとうございました

