

人材開発支援助成金の概要

人材育成支援コース

職務に関連した知識・技能を習得させるための訓練を計画に沿って実施した場合に、訓練経費や賃金の一部を助成するコース。

	受給条件	経費助成	賃金助成（1人1時間当たり）	OJT実施助成
人材育成訓練	職務に関連した知識や技能を習得させるためのOFF-JTを10時間以上行った場合に助成	45%～ 100%（30%～100%）※	760円～960円（380円～480円）※	-
認定実習併用職業訓練	中核人材を育てるために実するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を行った場合に助成	45%～ 60%（30%～45%）※		20万円～25万円（11万円～14万円）※
有期実習型訓練	有期契約労働者等の正規雇用労働者（正社員）への転換を目的として実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を行った場合に助成	60%～100%		10万円～13万円（9万円～12万円）※

※（ ）は中小企業以外の場合

OJT：「On-the-Job Training」の略で「職場内訓練」とも呼ばれる。実際の職場で行われる教育訓練で、実際の業務環境で直接学びながらスキルや知識を習得する。

OFF-JT：「Off-the-Job Training」の略で「職場外教育訓練」とも呼ばれる。労働者が実際の職場を離れて行う教育訓練のことで、社内の研修施設や外部のセミナールームなど、職場外の環境で実施されることが一般的。

教育訓練休暇等付与コース

有給での教育訓練等制度を導入し、労働者が当該休暇を取得して訓練を受けたときに助成を受けられるコース。

教育訓練休暇等付与コースは、労働者が自発的に職業能力開発を行える環境整備を支援することを趣旨。

受給条件		経費助成	賃金助成（1人1日当たり）
教育訓練休暇制度	3年間に5日以上を取得が可能な有給の教育訓練休暇を導入し、実際に適用した事業主に助成	30万円～36万円	-

人への投資促進コース

デジタル人材・高度人材を育成する訓練や労働者が自発的に行う訓練、定額制訓練（サブスクリプション型）などを実施した場合に、訓練経費や賃金の一部を助成するコース。令和 8 年度までの期間限定助成。

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	正規 非正規	高度デジタル訓練 (ITスキル標準 (ITSS)・ DX推進スキル標準 (DSS- P) レベル3・4等)	75%	60%	960円	480円	—	
成長分野等人材訓練		海外も含む大学院での訓練	75%		例内大学院の場合 960円		—	
情報技術分野認定実習 併用職業訓練	正規 非正規	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	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	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	正規 非正規	長期教育訓練休暇制度 (30日以上)の取得	制度導入経費 20万円 (+4万円)		960円 (—)	760円 (+200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)		—		—	

- ・ () 内の助成率 (額) は、賃金要件または資格等手当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、あらかじめ高率助成としているため賃金要件・資格等手当要件はありません。
- ・ 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。なお、eラーニング及び通信制による訓練の場合、賃金助成はありません。
- ・ 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) の加算対象になり得ます。

事業展開等リスキリング支援コース

新規事業の立ち上げをはじめとした事業展開に伴って必要となる知識やスキルを習得させるための訓練を労働者へ実施したときに、訓練経費や賃金の一部が助成されるコース。

- ・令和8年度までの期間限定助成。
- ・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）に実施した訓練は賃金助成の対象外です。
- ・eラーニングによる訓練等、通信制による訓練等及び育児休業中の訓練は、賃金助成の対象外です。

対象訓練	助成率	賃金助成
事業展開に伴い必要となる新たな知識やスキルを習得させるための事業内訓練・事業外訓練	75%（60%） ※	960円（480円）※

※（）は中小企業以外の場合

建設労働者認定訓練コース

建設業に従事する労働者の技術向上を支援するコース。

- ・建設業の中でも、中小企業（資本金の額または出資総額が3億円以下、もしくは常時雇用労働者が300人以下）を対象。
- ・建設業界に就職した労働者に対して、業務に必要な知識とスキルの習得を支援したい場合は、活用を検討する価値あり。

対象訓練	助成率	賃金助成
職業能力開発促進法で規定された建設関連の訓練	助成対象経費の 1/6	1日当たり3,800円～4,800円

建設労働者技能実習コース

労働者に有給で建設に関する技能実習を受講させた事業主に対して助成を行うコース。

- ・建設業の中でも、中小企業（資本金の額または出資総額が3億円以下、もしくは常時雇用労働者が300人以下）を対象。
- ・このコースには、若年者が建設業に定着できるように支援する趣旨も含まれている。実際に、35歳未満の労働者への助成率は高く設定されていることから、若年者の職場定着を図りたい建設事業主の方は活用を検討する価値あり。

対象訓練	助成率	賃金助成	賃金向上助成・資格等手当助成
職業能力開発促進法で規定された建設関連の訓練	雇用保険被保険者数20人以下：助成対象経費の3/4	雇用保険被保険者数20人以下：1日当たり8,550円～9,405円	経費助成の支給決定を受けている場合：支給対象費用の3/20
	雇用保険被保険者数21人以上：助成対象経費の7/10 (9/20) ※	雇用保険被保険者数21人以上：1日当たり7,600円～8,360円	賃金助成の支給決定を受けており、雇用保険被保険者数20人以下の場合：1日当たり2,000円（雇用保険被保険者数21人以上の場合は1,750円）
	女性建設労働者に技能実習を行う場合：助成対象経費3/5		

※（）は労働者が35歳以上の場合

障害者職業能力開発コース

障害者に対して職業に必要な能力を開発、向上させるための教育訓練を継続的に実施した事業主に助成を行うコース。

- ・ 障害を抱えている方でも、就労意欲が高く十分な能力を持っている方は多くいるので、障害者雇用の検討・促進を検討している方は、障害者職業能力開発コースの活用を検討する価値あり。

訓練対象者

- 身体障害者
- 知的障害者
- 精神障害者
- 発達障害者
- 高次脳機能障害のある者
- 難治性疾患を有する者

上記に該当し、ハローワークに求職の申込みを行っており、職業訓練を受けることが必要であるとハローワーク所長が認めた場合

助成額（施設または設備の 設置・整備または更新）

障害者職業能力開発訓練事業を行う訓練科目ごとの施設や設備の設置・整備などに要した費用の3/4

助成額（運営費）

【重度障害者】

- 出席率が8割以上：1人当たりの運営費の4/5
- 出席率が8割未満：1人当たりの運営費の4/5×訓練受講時間数/訓練時間数

【重度障害者以外】

- 出席率が8割以上：1人当たりの運営費の3/4
- 出席率が8割未満：1人当たりの運営費の3/4×訓練受講時間数/訓練時間数

【メリット】

計画的に人材育成を行える

- ・人材開発支援助成金を利用すれば、計画的かつ効果的に人材育成を実施できる。人材開発支援助成金を受給するためには、訓練計画の立案が必要で、自然と計画的に職業訓練を実施できるため。
- ・計画通りの訓練を着実に行うことで、労働者のスキルアップを支援できる。その結果、業務生産性が高まり、企業の競争力を高めることにもつながる。
- ・さらに、企業が労働者の人材育成を支援する姿勢を示すことで、社員満足度が高まるメリットも期待できる。

人材育成を行いつつ助成を受けられる

- ・人材開発支援助成金を利用すると、人材育成を行いつつ経済的な助成を受けられる。
- ・助成金は、融資とは異なり返済不要。労働者のスキルアップに関わる費用の一部を補填してくれるため、事業主としては経済的な負担を抑えられるメリット。
- ・事業主が人材育成にかかる経済的・時間的なコストは軽くない。人材開発支援助成金を活用すれば、職業訓練は外部講師に委ねつつ経済的な助成を受けられるため、人材育成に関連した経済的・時間的なコストを抑えられる。

DX 推進や成長分野など高度人材を育成できる

- ・人材開発支援助成金の「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」は、DX 推進や成長分野をはじめとした、高度人材の育成を目的としている。
- ・職業訓練を通じて、労働者が DX 推進や新しいビジネスモデルの開発など、専門的なスキルを習得できる。その結果、事業主は革新的な技術の導入や業務効率化を図れる。
- ・高度人材が自社内に学んだ知識とスキルを還元すれば、労働者間でも情報が共有される。より多くの高度人材を育てることにつながる点も、人材開発支援助成金を活用するメリット。

労働者のキャリアアップを促せる

- ・人材開発支援助成金を利用すれば、労働者のキャリアアップを促進できる。質の高い研修や教育プログラムの受講を通じて、労働者は高度なスキルや知識を習得できる。
- ・労働者自身が職業訓練を通じて「できることが増える」という実感を得られれば、さらにキャリアアップを目指すモチベーション向上にもつながる。
- ・実際に職業訓練を受けた労働者が昇給や昇格という形でキャリアアップを実現すれば、職場全体のモチベーションも向上する可能性がある。その結果、組織全体の生産性向上・業績向上という形で、事業主にもメリットをもたらす。

人材開発支援助成金を申請するときの流れ

① 前準備

人材開発支援助成金を申請する前準備として、**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**を行う。

※**職業能力開発推進者**は、社内において職業能力開発の取り組みを推進する役割を果たす。他にも、事業内職業能力開発計画の作成や職業訓練を受ける労働者への指導や相談対応などを行う。

※**事業内職業能力開発計画**とは、人材育成に関する基本的な方針を示したもの。職務遂行のために必要な能力や求められるスキル、事業所としての人材育成に関する取り組みの指針を示す。

② 制度の導入

教育訓練休暇等付与コースの中で、**自発的職業能力開発訓練コース**と**長期教育訓練休暇等制度コース**を利用する場合は、**就業規則に制度の定めを記載**する必要がある。

人材開発支援助成金のコースによっては、**職業訓練制度を導入する際に所定の手続きを済ませる**必要がある点に留意。

③ 計画の作成と計画届を提出

訓練開始日の1カ月前までに、以下の書類を管轄の都道府県労働局へ提出

- ・ 訓練実施計画届
- ・ 年間職業能力開発計画
- ・ 訓練別の対象者一覧
- ・ 事前確認書

他にも、添付書類として企業全体の常時雇用労働者数がわかる書類や職業訓練のカリキュラムに関する書類も提出。用意すべき書類はコースによって異なるため、事前に確認。

④ 訓練を実施

必要書類の提出が済んだら、年間職業能力開発計画に基づいて職業訓練を実施。**職業訓練を行ったことを証明する書類は、助成金を申請する際に必要となるため、大切に保管。**

なお、当初の職業計画を変更する場合は、あらかじめ「**訓練実施計画変更届**」を提出する必要。

⑤ 支給申請書を提出

職業訓練が終了したら、**訓練終了日の翌日から2カ月以内に、以下の書類を管轄の都道府県労働局へ提出**

- ・ 支給要件確認申立書

- ・支払方法・受取人住所届
- ・支給申請書
- ・賃金助成・OJT 実施助成の内訳
- ・OFF-JT 実施状況報告書
- ・訓練メニューごとに必要な書類

必要書類を提出すると、労働局で審査が行われます。審査に通過した場合は「支給決定通知書」が届き、通知書が届いてから2週間～3週間程度で入金されるのが一般的。

人材開発支援助成金を利用する際の注意点

① 助成率・助成額が変更される可能性

人材開発支援助成金に限らず、助成金制度は助成率や助成額が随時見直されます。現行の助成率と助成額が、今後も継続するとは限りません。

今後も、助成金の廃止・新設・縮小・拡充などの改正が行われる可能性があるため、最新情報をチェック。

② 従業員に学ぶ意欲がないとメリットが薄れる

人材開発支援助成金は事業主にとってメリットが多い制度ですが、従業員に学ぶ意欲がないとメリットが薄れてしまう。人材開発支援助成金は労働者のキャリアアップや業務に必要な知識・技能の習得を目的としているが、労働者自身が受け身で職業訓練を「受けさせられている」状況だと、インプットの質が落ちてしまう。

人材開発支援助成金のメリットを最大限享受するためにも、労働者自身が自発的に学ぶ姿勢を持つことが重要。「とにかく職業訓練を受けさせればいい」という考えだと、思うような成果が挙げられない可能性。

③ 申請にあたって手間と時間がかかる

人材開発助成金を申請する過程では、手間と時間がかかる。受給するためには必要書類を用意する必要があり、すべて揃っていないと審査が受けられない。

また、訓練を実施する前には計画の作成・計画届の提出を行う必要がある。助成金の申請に慣れていない中小事業主の方にとって、事務的な負担が大きいと感じる可能性には留意する必要。

④ 期限内に申請する必要

人材開発助成金は、期限内に申請しなければならない。訓練終了日の翌日から起算して2カ月以内に、必要書類を全て用意したうえで、管轄の労働局へ提出する必要。

提出期限は「厳守」。期限を過ぎると申請できない点には注意。