

人材開発支援助成金について

大分労働局 助成金センター



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) 人材育成支援コースの例

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 217,520円

経費助成 $176,000 \times 45\% = 79,200$ 円
賃金助成 $760 \text{円} \times 91 \text{時間} \times 2 \text{名} = 138,320$ 円

主なコースの内容

2023.4創設

人材育成支援コース

特定訓練コース・一般訓練コース・
特別育成コースの統合です！

人材育成訓練

職務に関連した知識・技能を習得させるための10時間以上の訓練

認定実習併用職業訓練

厚生労働大臣の認定を受けた実習併用職業訓練

有期実習型訓練

有期契約労働者等に対し、正規雇用労働者等に転換するための訓練

2022.4～
現在拡充中！

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）

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

2022.12 創設

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（DX化、グリーン・カーボンニュートラル化のための訓練も含む）

令和5年4月改正 訓練コースの統合

「一般訓練コース」「特定訓練コース」「特別育成訓練コース」の3コースを統合し「人材育成支援コース」を創設しました。

① 特定訓練コース

(正規雇用労働者向け)

- ・ 労働生産性向上訓練
- ・ 若年人材育成訓練
- ・ 熟練技能育成・承継訓練
- ・ 認定実習併用職業訓練

② 一般訓練コース

(正規雇用労働者向け)

- ・ ①特定訓練コースに該当しない訓練

③ 特別育成訓練コース

(有期契約労働者等向け)

- ・ 一般職業訓練
- ・ 有期実習型訓練

統合

人材育成支援コース

・ 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

・ 認定実習併用職業訓練

中核人材を育てるために実施するOJTとOFF-JTを組み合わせた訓練を行った場合に助成

・ 有期実習型訓練

有期契約労働者等の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

従来のコースごとの手続きは不要となり、OFF-JT訓練時間数も10時間以上が対象となるなど、利用しやすくなりました。

具体的な助成内容

訓練メニュー			経費助成		賃金助成		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
人材育成支援コース	人材育成訓練	雇用保険被保険者の場合 (有期契約労働者等を除く)	45% (+15%)	30% (+15%)	760円 (+200円)	380円 (+100円)	—	—
		有期契約労働者等の場合	60% (+15%)				—	—
		有期契約労働者等を正規雇用労働者等へ 転換した場合	70% (+30%)				—	—
	認定実習併用職業訓練		45% (+15%)	30% (+15%)			20万円 (+5万円)	11万円 (+3万円)
	有期実習型 訓練	有期契約労働者等の場合	60% (+15%)				10万円 (+3万円)	9万円 (+3万円)
		有期契約労働者等を正規雇用労働者等へ 転換した場合	70% (+30%)				—	—
教育訓練休暇付与コース			30万円 (+6万円)		—	—	—	
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	380円	20万円	11万円
	定額制訓練		60% (+15%)	45% (+15%)	—	—	—	—
	自発的職業能力開発訓練		45% (+15%)		—	—	—	—
	長期教育訓練休暇制度		20万円 (+4万円)		6000円/日 (+1200円/日)		—	—
	教育訓練短時間勤務等制度		20万円 (+4万円)		—		—	—
事業展開等リスキリングコース			75%	60%	960円	480円	—	—

* 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。

支給対象となる事業主

主な要件は以下の通りです。この他にも各コース、訓練メニューごとに要件があります。

主な要件

雇用保険適用事業所の事業主であること

事業内職業能力開発計画を作成し、計画に基づく訓練や人材育成制度を実施すること

職業能力開発推進者（事業所の教育訓練部門や労務人事担当部門の部課長など）を選任していること

支給対象経費を事業主が全額負担していること

（人への投資促進コース（自発的職業能力開発訓練）は事業主負担割合が1 / 2以上であること）

訓練期間中も、通常の賃金を支払っていること

（人への投資促進コース（自発的職業能力開発訓練）は適用外、対象労働者が育児休業中である者を除く）

訓練計画届の提出日前日から起算して6か月前から支給申請日までの間に、解雇等での離職者がいないこと（事業展開等リスクリング支援コースは除く）

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、若年正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 $760 \text{円} \times 1025 \text{時間} = 779,000 \text{円}$

人材育成支援コース（人材育成訓練）の主な特徴

- 対象となる訓練が幅広い。
- 有期契約労働者等を正社員化した場合は高率助成（経費助成70%）。

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B（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し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12月より45%から60%に助成率を改正。（中小企業以外は30%→45%へ）
- 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）

契約済でも
活用できます！

情報通信会社D（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

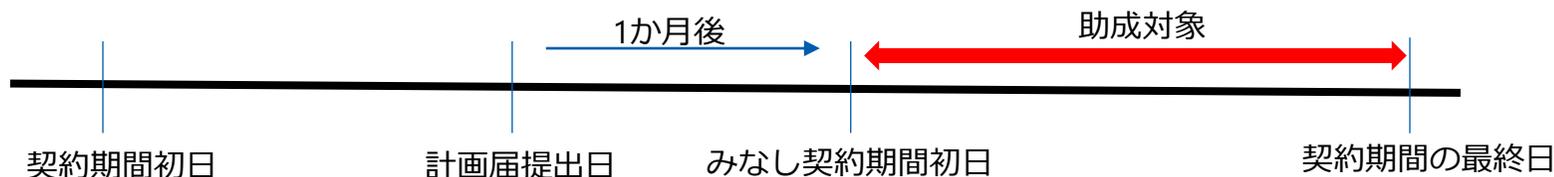
プログラミング等受け放題講座
（50名まで3.5万円／月）
契約期間：R5年1月1日～R5年12月31日
（全契約日数365日）
3.5万×12月＝420,000円

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）
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あれば活用が可能だが、助成期間は計画届を提出した後。



定額制訓練の効果

これまでの人材育成とその課題

- ・ 個々の従業員にあった訓練を探すのが**手間**
- ・ 個々の訓練ごとに契約を結ぶので**費用がかさむ**
- ・ 訓練のためのまとまった**時間を確保するのに一苦労**
- ・ 業務の都合や移動の負担があり、集合型研修の実施が難しい

定額制訓練であれば・・・

- ・ 1つの訓練契約で**幅広い層に訓練を行うことができる**
- ・ 個々の従業員にあった訓練を探す手間が省ける
- ・ 訓練費用がこれまでより安価で抑えられる
- ・ eラーニングのため、遠方に訓練を受けに行くための宿泊費・交通費等も抑えられる
- ・ eラーニングのため、**隙間時間や閑散期に従業員が訓練を行うことができ**、訓練のためのまとまった時間を確保する必要がない



<< 企業全体の生産性向上 >>

具体的な活用事例④ 事業展開等リスクリング支援コース

令和4年12月
新コース創設!

建設会社G

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、業務の効率化を図り、DX化を推進するために従業員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。

所要経費 600,000円

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)

助成額 526,800円

経費助成 $600,000円 \times 75\% = 450,000円$
賃金助成 $960円 \times 80時間 = 76,800円$

事業展開等リスクリング支援コースの主な特徴

●新規事業の立ち上げ等の事業展開に伴う人材育成に限らず、業務の効率化や脱炭素化などに取り組むため、デジタル・グリーン化に対応した人材育成も助成対象となる。

事業展開等支援リスキリングコース 利用にあたってのポイント

「事業展開」とは例えば・・

新たな製品を製造したり、新たな製品やサービスを提供すること等により、新たな分野に進出すること。このほか、製品の製造方法やサービスの提供方法を変更する場合も事業展開にあたります。

「デジタル・DX化」とは例えば・・

デジタル技術を活用して、業務の効率化を図ることや、顧客や社会のニーズを基に製品やサービスを変革する等し、競争上の優位性を確立すること。

「グリーン・カーボンニュートラル化」とは例えば・・

徹底した省エネ、再生可能エネルギーの活用等により、CO2等の温室効果ガスの排出を全体としてゼロにすること。

●経費助成率75%(60%),賃金助成960円(480円)/時間と高率助成。 ()内は中小企業以外の助成率・助成額

●解雇要件なし。

●事業展開については、訓練開始日から起算して、3年以内実施される予定のもの又は6か月以内に実施した訓練が対象となる。

事業展開等リスキリング支援コース 事例

事業展開



新たにリフォーム事業を立ち上げるため、リフォーム工事の中核となる従業員に「内装の部分リペア実践技術コース」を受講させた

事業展開



現状外部委託しているECサイトを自社で運営できるよう、コンテンツ制作や情報更新、ITリテラシーなどの専門知識を持った人材を育てるため、従業員に「WEBクリエイターベーシック」を受講させた

DX化



CADを扱える者が社内にはほとんどおらず、商品の開発、改良が進んでいないことから、これらを円滑化するため、「2次元CADによる機械製図技術」を受講させた

DX化



医療DX推進に対応できる人材を育成するため、ITやDXの基礎、システムの設計・開発を網羅した「医療DX人材育成プログラム」を受講させた

グリーン・カーボン・ニュートラル化



農薬の散布にトラクターを使用していたが、CO2等の温室効果ガスの排出をゼロにするため、ドローンを導入することにし、「農業用ドローン認定講座」を受講させた

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！

- 「職業訓練実施計画届」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！

- 「職業訓練実施計画届」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、次ページの簡略版を参考に作成した上で、順次見直ししながら充実させていくことをお勧めします。

(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」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」



労使で話し合って、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。

各種お問い合わせ先について

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4 F	097-535-2100	
(雇用調整助成金室)	大分第2ソフィアプラザビル5 F	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	