

## II-2 支給対象事業主等

人材開発支援助成金を受給できるのは、次の①事業主または②事業主団体等です。

### ① 対象となる事業主

#### ①-1 人材育成訓練・認定実習併用職業訓練

#### 被保険者（有期契約労働者等を除く。）を対象とする訓練の場合

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を作成し、その計画を労働者に周知していること。
3	当該事業内職業能力開発計画に基づき職業訓練実施計画届を作成し、その計画を被保険者（有期契約労働者等を除く。）に周知していること。
4	職業能力開発推進者を選任していること。
5	職業訓練実施計画届に基づき、その雇用する被保険者（有期契約労働者等を除く。）に訓練を受けさせる事業主であること。
6	職業訓練実施計画届（様式第1-1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、 <b>雇用する被保険者（雇用保険法第38条第1項に規定する短期雇用特例被保険者及び同法第43条第1項に規定する日雇労働被保険者を除く。）を解雇等事業主都合により離職させた事業主以外</b> 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。
7	職業訓練実施計画届（様式第1-1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 <b>離職理由のうち離職区分1Aまたは3A</b> に区分される離職理由により離職した者として同法第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 <b>6%を超えている</b> （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。） <b>事業主以外</b> の事業主であること。
8	従業員に職業訓練等を受けさせる期間中も、当該従業員に対して <b>賃金を適正に支払っていること</b> 。 ※ 職業訓練等の実施期間中、所定労働時間外及び休日に職業訓練等を行った場合は、時間外手当や休日手当などの割増賃金を含む賃金を適正に支払う必要があります。 ※ eラーニングによる訓練等及び通信制による訓練等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。 ※ 育児休業中の者に対する訓練の場合を除きます。 ※ 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。
9	助成金の支給または不支給の決定に係る審査に必要な <b>書類等を整備、5年間保存</b> している事業主であること。
10	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、 <b>審査に協力する</b> 事業主であること。
11	雇用する労働者に対して <b>定期的なキャリアコンサルティング</b> を実施することについて、労働協約、就業規則又は事業内職業能力開発計画で定めていること。 ・労働協約、就業規則又は事業内職業能力開発計画のいずれかに、「 <b>定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保</b> 」について <b>対象時期を明記して</b> 定めていることが必要です（「〇年ごと」等）。職業訓練実施計画届の提出の際に、上記が確認できる書類をご提出ください。 ・キャリアコンサルティングを実施する者は <b>国家資格を有しているキャリアコンサルタントに限りません（労務・人事担当部課長などでも可）</b> 。また、キャリアコンサルティングについての <b>経費は事業主が全額を負担</b> する必要があります。 <div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;"> <p>就業規則での規定例</p> <p>(キャリアコンサルティングの機会の確保)</p> <p>〇条 会社は、労働者に対してキャリアコンサルティングを入社から3年ごとに行う。</p> <p>2 キャリアコンサルティングを受けるために必要な経費は、会社が全額負担する。</p> </div>

※ 認定実習併用職業訓練のOJTをオンラインで実施する事業主については、上記に加えて、在宅またはサテライトオフィス等において就業するテレワーク勤務を制度として導入し、当該制度を労働協約又は就業規則で定めていることが必要です。