

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。

⇒事業主団体・共同事業主の場合はP.30へ

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

①	雇用保険適用事業所（雇用保険被保険者が存在する事業所）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、その計画を労働者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、その雇用する労働者に訓練を受けさせる事業主であること。
⑥	基準期間（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、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。 ※ この要件において、被保険者とは雇用保険法第4条に規定する被保険者から同法第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いた者をいいます。 ※ 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	基準期間（⑥と同じ基準期間）に、特定受給資格者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。 ※ 特定受給資格者とは、雇用保険法第23条第1項に規定する特定受給資格者をいいます。
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賃金を適正に支払っていること。 ⇒P.29「賃金を適正に支払う事業主」について
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書類等を整備、5年間保存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、審査に協力する事業主であること。
⑪	雇用する労働者に対して定期的なキャリアコンサルティング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。 ⇒P.29「定期的なキャリアコンサルティングの機会の確保」について
⑫	当該職業訓練実施計画を実施した事業所において、計画届の提出日の前日から起算して1年前の日から計画届の提出日までの間に人材開発支援助成金の支給決定日があり、かつ一の支給決定の支給対象労働者のうち、訓練期間中、訓練終了日の翌日から起算して6ヶ月以内又は支給申請書の提出日までに理由の如何を問わず離職した支給対象労働者の割合が50%以上であったことが2回以上行われた事業主以外の者であること。 ※ この要件でいう人材開発支援助成金とは、人材育成支援コース、人への投資促進コース、事業展開等リスキリング支援コース、特定訓練コース、一般訓練コース、特別育成訓練コースをいいます。 ※ 管轄労働局長が、当該離職理由が天災等やむを得ないものと判断する場合に限り、本要件を適用しません。 ⇒P.29 離職した支給対象労働者の割合の確認対象期間について（例）